



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"CRITICAS AL DERECHO DE HUELGA"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

PEDRO

ORTIZ

SANTILLAN

MEXICO, D. F.

1988



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

" CRITICAS AL DERECHO DE HUELGA."

INTRODUCCION:

CAPITULO PRIMERO.

Pag.

"SITUACION LEGAL DE LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO:"

1.- La huelga como un derecho Constitucional:

1.- Génesis de la huelga en el seno del Congreso Constituyente de 1917.	1.
2.- Principios jurídicos aplicables a la huelga como un derecho Constitucional.	14.
A).- Principio de la Supremacía Constitucional.	14.
B).- Principio de Rigidez Constitucional.	16.
C).- Principio de Control de la Constitucionalidad.	18.

CAPITULO SEGUNDO.

"LOS CONFLICTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO:"

1.- Los conflictos en el derecho del trabajo:

1.- Introducción.	20.
2.- Definición de los conflictos de trabajo.	22.
3.- Análisis de la definición propuesta.	25.
11.- Clasificación de los conflictos de trabajo.	26.
111.- Importancia práctica de la clasificación.	35.
IV.- Huelga existente, inexistente, lícita, ilícita, imputable y no imputable.	37.

V.- Análisis de la primera parte de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional:

- 1.- Definición de lo que se entiende por equilibrio entre los factores de la producción. 45.
 - A).- Ejecutoria de la Corte. 45.
 - B).- La Doctrina. 45.
- 2.- El equilibrio de que habla la Constitución en su artículo 123 fracción XVIII es general o concreto. 46.
 - A).- La Doctrina. 47.

CAPITULO TERCERO.

"ALCANCE DEL DERECHO DE HUELGA".

1.- Alcance del derecho de huelga:

- 1.- Definición legal de la huelga; análisis de sus elementos. 59.
- 2.- Titular del derecho de huelga. 61.
 - A).- La mayoría obrera como titular del derecho de huelga. 61.
 - B).- La adición hecha al artículo 258 en el año de 1956. 63.
 - a).- La legislación. 64.
 - C).- Contradicción entre la titularidad del derecho de huelga y la titularidad para la celebración de un contrato colectivo de trabajo como posible objeto de la huelga. 67.
 - D).- El medio jurídico adecuado para reclamar la titularidad del derecho de huelga. 70.

	<u>Pág.</u>
E).- La mayoría obrera debe existir en cada empresa individualmente considerada.	71.
F).- La carga de la prueba acerca de la inexistencia del - vínculo jurídico que une al trabajador con la empresa.	72.
G).- Que trabajadores tienen derecho a recontar y cuáles no.	73.
a).- Regla general.	73.
b).- Altos empleados.	74.
c).- Empleados de Confianza.	74.
d).- Aprendices.	75.
e).- Trabajadores de planta, temporales, suplentes y eventuales.	75.
f).- Trabajadores familiares del patrón.	77.
g).- Trabajadores despedidos o contratados antes y después del emplazamiento a huelga.	78.
H).- Los vacacionistas y su derecho de voto.	79.
I).- Momento en que debe de existir la mayoría obrera. ..	80.
a).- La ley.	81.
b).- Opinión nuestra.	62.
J).- Posibilidad de uno o varios recuentos.	83.
a).- La doctrina.	83.
3.- Limitaciones al derecho de huelga.	86.
A).- Introducción.	86.
B).- El objeto de la huelga.	87.
C).- El personal de emergencia.	88.
D).- Necesidad de la mayoría obrera.	89.
E).- La conciliación obligatoria.	89.
F).- La hipótesis de la huelga ilícita.	92.
G).- Cuando los trabajadores se han sometido voluntariamente al arbitraje.	93.

4.- Protección al derecho de huelga.	94.
---	-----

CAPITULO CUARTO.

"HUELGA O ARBITRAJE OBLIGATORIO EN ACTIVIDADES
LABORALES VITALES".

1.- <u>La huelga en las actividades laborales vitales.</u>	
A).- Introducción.	100.
a).- Industria eléctrica.	101.
b).- Petróleos Mexicanos.	102.
c).- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.	102.
d).- Secretaría de Salud.	103.
e).- Banca Nacionalizada.	103.
11.- <u>Criticas a leyes, reglamentos, acuerdos e interpretaciones que obstruyen el ejercicio del derecho de huelga en México.</u>	106.
1.- Introducción.	106.
2.- El art. 112 de la Ley General de Vías de Comunicación..	106.
3.- Acuerdo presidencial mediante el cual los bienes de - Radio Aeronáutica S. A., de C. V. fueron requisados....	110.
111.- Conclusiones.	119.

I N T R O D U C C I O N .

La presente tesis tiene por objeto, establecer cuál es la importancia primordial del llamado derecho de huelga, precisando a su vez alcances y objetivos de la misma, sus elementos de existencia y valides, la protección que brinda a los trabajadores y a los patronos, sus limitaciones y por último analizaremos sus errores y desatinos.

La huelga es una arma de presión que tiene en sus manos la clase trabajadora, con el objeto de que los patronos accedan a otorgarles las prestaciones que estos le demandan, y que de no cumplirse se procederá a la suspensión de labores, ocasionando con esto graves perjuicios al patrón.

En la actualidad, han tomado gran importancia ciertas actividades laborales, en el campo de la producción, a las cuales y para efectos del presente trabajo les denominaremos "actividades laborales vitales", de las que dependen la seguridad y la estabilidad de la sociedad, lo cual debe ser para nuestro derecho positivo mexicano lo más importante.

Por lo anterior, se propone se busquen vías o medios distintos a la huelga, para dar solución a los conflictos laborales, en las empresas que presten estas actividades vitales a la sociedad, dejando al trabajador expedito la vía del conflicto económico, ya que si se diera la huelga en alguna de estas empresas acarrea--

ría a fin de cuentas más perjuicios que beneficios para la sociedad, beneficiándose tan sólo unos pocos. Nosotros consideramos que sobre este tema en particular debe operar el principio del sacrificio de un valor menor por un valor mayor, y en este caso, el valor mayor lo representaría el orden y tranquilidad de la comunidad y el progreso de la economía nacional, en tanto que, el valor menor lo representan, el aumento de salarios, reducción de la jornada, etc. de un grupo de trabajadores que después de todo, no se quedaría indefenso ante su patrón, sino que tienen a su disposición la vía del conflicto colectivo económico, donde sin suspender sus labores y sin causar daño a la sociedad, pueden obtener de las autoridades la mayoría en sus condiciones de trabajo.

1.- LA HUELGA COMO UN DERECHO CONSTITUCIONAL:

1.- Génesis de la huelga en el seno del congreso constituyente de 1917. Vamos a reseñar el nacimiento del artículo 123 en el -- seno del constituyente de 1916 - 1917, porque además de que éste artículo es la columna vertebral del derecho obrero mexicano, -- fue en nuestra constitución de 5 de febrero de 1917 donde por -- primera vez se consagraron como parte de una constitución las -- llamadas garantías sociales.

Enfocaremos de manera especial nuestra atención al tema de la huelga y veremos cómo nuestros constituyentes consagraron en la carta magna las garantías del obrero, no por mera casualidad o -- imitación, sino por auténticos pioneros innovadores con plena -- conciencia de la importancia que tiene para el obrero el que sus derechos fundamentales frente al capital fueran normas de jerarquía constitucional. Como a dicho el Doctor de la Cueva; "La declaración de derechos de Querétaro, forjó una idea nueva y dió -- un contenido también nuevo al derecho constitucional: la protección al trabajo, como dirían los romanos, devina cosa del pueblo y dejó de ser un simple asunto entre particulares." (1)

Pero antes debemos señalar la importancia que tienen las llamadas leyes de Yucatán, como antecedente primordial en el derecho de huelga. Pudiendo señalar en primer término; El código Sanitario del Estado de Yucatán, publicado en el diario oficial del -- día veintiuno de septiembre de 1910. En donde se consagran importantes normas de Seguridad social e higiene.- En segundo término; se encuentra el Decreto sobre nulidad de las deudas de los jornaleros, publicado en el diario oficial del día doce de septiembre de 1914, el cual nos habla de las normas reglamentarias so--

(1) MARIO DE LA CUEVA Dr. México 50 años de Revolución. Fondo de Cultura Económica. México 1951.
T. III. P. 36.

bre las prestaciones laborales.- En tercer lugar, tenemos, El Decreto 59, de Salvador Alvarado, estableciendo el consejo de conciliación y el comite de arbitraje, publicado el día diecisiete de mayo de 1915, en el diario oficial del gobierno constitucionalista del estado de Yucatán.- Y por ultimo: en cuarto lugar; Tenemos a la Ley del Trabajo, de Salvador Alvarado, publicado en el diario oficial del gobierno constitucionalista del estado de Yucatán, el día Quince de diciembre de 1915. Estando constituido por once capitulos importantes, siendo para el presente trabajo el capítulo noveno el más importante, el cual establece en forma un tanto insciciente normas sobre el derecho de huelga.

Ahora debemos señalar la importancia que tiene el pacto celebrado entre el primer jefe del ejército constitucionalista y la casa del obrero mundial, por medio del cual, el gobierno constitucionalista se obligaba a dictar todas las leyes que fueran necesarias y apropiadas para mejorar la condición del obrero mexicano, y la casa del obrero mundial por su parte se obligaba a hacer una campaña de propaganda en favor de la causa constitucionalista con el objeto de que los obreros mexicanos apoyaran a este movimiento.

Las tres primeras cláusulas de dicho pacto textualmente rezan de la siguiente manera:

"1a.- El gobierno constitucionalista reitera su resolución, expresada por decreto de 4 de diciembre del año próximo pasado, de mejorar, por medio de las leyes apropiadas, las condiciones de los trabajadores, expidiendo durante la lucha todas las leyes que sean necesarias para cumplir aquella resolución.

"2a.- Los obreros de la casa del obrero mundial, con el fin de acelerar el triunfo de la revolución constitucionalista, evitando en lo posible el derramamiento de sangre, hacen constar la resolución que han tomado de colaborar, de una manera efectiva y

práctica para el triunfo de la revolución, tomando las armas, ya para guarnecer las poblaciones que estén en poder del gobierno - constitucionalista, ya para combatir a la reacción.

3a.- Para llevar a cabo las disposiciones contenidas en las dos cláusulas anteriores, el gobierno constitucionalista atenderá, - con la solicitud que hasta hoy a empleado, las justas recla-- maciones de los obreros en los conflictos que puedan suscitarse -- entre ellos y los patrones, como consecuencia del contrato de -- trabajo." (2)

No obstante lo anterior, el proyecto de constitución que el Sr. Nor Carranza sometió a la consideración de los constituyentes de Querétaro en su artículo 5 decía:

Art. 5.- "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos persona-- les sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, cal-- vo: el trabajo impuesto como pena por la autoridad".

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligato-- rios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el - de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular, y obligatorios y gratuitos, las funciones electorales.

El estado no puede permitir que se llave a efecto, ningún con-- trato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la -- pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, - ya sea por causa de trabajo, de educación a de voto religioso. - La ley en consecuencia no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede permitirse convenio en el que el hombre pacte su proscrición o destierro, o en el que renuncie temporal o perma--

(2) ALBERTO PRUEBA URBINA Lic. Evolución de la Huelga. Editorial BOTAS, México 1950. P. 99.

mentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio con-
venido por un período que no exceda de un año, y no podrá exten-
derse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cual-
quiera de los derechos políticos y civiles". (3)

Por tanto, hay que dejar asentado en el proyecto de constitu-
ción del primer jefe constitucionalista por lo que respecta a es-
te artículo y en relación con el correspondiente de la constitu-
ción de 1857, no introducía nada nuevo; era prácticamente igual -
al que contenía la constitución de 1857 con las reformas que le -
habían sido impuestas en el año de 1889 ; por ello, el mérito de
que la constitución de 1917 los principales derechos obreros se -
consagraron a título constitucional esas garantías, no se deben -
al proyecto carrancista.

En el primer caso en lo que podríamos llamar la formación del -
derecho obrero constitucional mexicano, fue nulo el proyecto del
primer jefe.

Los diputados veracruzanos, generales Cándido Aguilar, Heriber-
to Jara y el ingeniero Victor E. Góngora, presentaron ante el con-
greso constituyente una iniciativa donde figuraban como garantías
obreras constitucionales añadidas al anterior artículo 5 del pro-
yecto Carrancista, las siguientes:

La creación de comités de mediación, conciliación y arbitraje -
para la solución de los conflictos obrero-patronales, la prohibi-
ción del trabajo nocturno para niños menores de 14 años y las mu-
jeres, el descanso dominical como obligatorio, el principio de --
que a trabajo igual debe corresponder salario igual, las indemniza-
ciones para casos de accidentes de trabajo y enfermedades pro-
fesionales y, por último, el reconocimiento del derecho de huelga.

(3) PASTOR ROUAIX Ing. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la
Constitución Política de 1917. Segunda Ed.
México 1959. P. 69.

Aquí fue por primera vez donde se asomó la idea en el constituyente de diecisiete, de garantizar la protección al trabajador -- por medio de normas constitucionales; esto era una novedad, una -- innovación, y como toda novedad y como toda innovación, tenía que despertar la oposición de lo conservador y tradicional que no se hizo esperar.

La comisión, formada por el general Francisco J. Mújica, Dr. Alberto Román, Profesor Luis G. Monzón y los Licenciados Enrique -- Recio y Enrique Colunga, en el dictamen que presentaron ante el -- Honorable constituyente, manifestaron en relación con la iniciativa presentada por la diputación veracruzana, esto es, por los -- diputados Aguilar, Jara y Góngora, que no eran de desecharse esos puntos de vista, sin embargo, la comisión no creía que deberían -- de quedar incluidos en la sección de garantías individuales y que, por tanto, sin desecharlos se aplazaba su estudio para cuando se llegara a la parte correspondiente de las facultades del congreso.

A esto hubo réplicas brillantes que figurarán en los anales de la historia de las conquistas obreras, como la defensa por la --- creación de las garantías constitucionales del obrero. Veremos en seguida que no fue casualidad sino intención directa, clara y precisa, lo que motivó la inclusión de los principales derechos del trabajador en la constitución de 5 de febrero de 1917.

Heriberto Jara comenzó aquella serie de réplicas con las siguientes palabras.

Los juriconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentren hasta ridícula esta proposición. ¿Cómo se va a señalar ahí que el individuo -- no debe trabajar más de ocho horas al día?, ¿Cómo va a consignarse en una constitución la jornada máxima de trabajo?,. Eso, según ellos es imposible; eso según ellos pertenece a la reglamentación

de las leyes; pero precisamente, señores, esa tendencia, esa teoría, ¿qué es lo que ha hecho?, que nuestra constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como la llamaban los señores científicos 'un traje de luces para el pueblo mexicano', porque faltó esa reglamentación que jamás se hizo". (4).

El diputado por Yucatán, Héctor Victoria, continuó en la lucha desde la tribuna, para consagrar constitucionalmente los derechos del obrero y después de manifestar que en su concepto el artículo 50, sujeto a discusión debería de "trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo" Como jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, convenios industriales, tribunales de conciliación y de arbitraje etc., dijo tectualmente:

"Cuando hace días, en esta tribuna, un diputado obrero, con un lenguaje burdo tal vez, pero con la sinceridad que se nota en los hombres honrrados, dijo en el proyecto de constitución el problema del trabajo no se había tocado más que superficialmente, dijo una gran verdad. Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reforma que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como ha pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios; Allá a lo lejos." (5).

El diputado poblano Froilán Manjarréz, también contribuyó a la causa con la siguiente parte de su exposición:

"Pues bien, estoy de acuerdo con todas esas adiciones que se proponen; más todavía, yo no estaría conforme con que el problema de los trabajadores, tan hondo y tan intenso y que debe ser la parte en que más fijemos nuestra atención, pasara así solamente

(4) PROFESOR ROUJIX Ing. Op. Cit. P. 75.

(5) MARIO DE LA JUEVA Dr. Síntesis de Derecho del Trabajo. Edición Del Instituto del Derecho Comparado. México 1965. P. 29.

pidiendo las ocho horas de trabajo, no; creo que debe ser más — explicita nuestra constitución sobre este punto, y si se quiere, — no un artículo, no una adición, sino todo un capítulo, todo un tf tulo de la carta magna. Yo no opino como el señor Lizardi respecto a que ésto será cuando se fijan las leyes reglamentarias, cuando se establezcan tal o cual cosa en beneficio de los obreros; no — señores, ¿quién nos garantiza, digo, que ese congreso habrá de eg tar integrado por revolucionarios?, ¿quién nos garantizará que el nuevo congreso, por la evolución natural, por la marcha natural — del gobierno, como dijo el señor Jara, tienda al conservantismo? ¿quién nos garantizará, digo, que ese congreso general a de expe dir y a de obrar de acuerdo con nuestras ideas?. No, señores, a — mí no me importa esta constitución esté o no dentro de los moldes que previenen los juriconsultos, a mí no me importa nada de eso, a mí lo que me importa es que atendamos debidamente el clamor de esos hombres que se levantarón en lucha armada, y que son los que más merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos porque debido a errores de forma aparezca la constitución un poco mala en la forma, no nos asustemos de esas trivialidades, — vamos al fondo de la cuestión; introducemos todas las reformas — que sean necesarias al trabajo." (6)

En sesiones anteriores el diputado licenciado Fernando Lizardi había dicho que la constitución, con todos los aditamentos que se le habfan puesto para el artículo 5 sería un 'Cristo con pisto-- las', y más adelante el diputado Fernández Martínez contestó a — esto, diciendo que 'Si Cristo hubiera llevado pistolas cuando lo llevarón al calvario no habría sido asesinado'. La respuesta del diputado Martínez resumía la posición de aquellos constituyentes que no importándoles los errores de forma, propugnaban insisten--

(6) PASTOR ROUAIX Ing. Op. Cit. P. 81.

temente porque la constitución se convertiría en una defensa directa y efectiva de los derechos por los que el pueblo había luchado diecisiete años.

Todas las discusiones habían ido moldeando una forma de pensar, una tendencia, que habría de quedar finalmente definida con las siguientes palabras de Alfonso Traviato:

"... Presentamos un artículo especial que sería el más glorioso de nuestros trabajos aquí, pues así como Francia, después de su revolución ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consagrar en una constitución los sagrados derechos del obrero." (7)

En efecto a Francia corresponde el honor de haber consagrado en su carta magna los derechos del individuo, pero como dice muy brillantemente el Dr. de la Cueva; "En 1789 y en 1848, los trabajadores de Francia lucharon por el reconocimiento de sus derechos, -- pero no lograron penetrar en la constitución, la que continuó -- siendo el palacio de la nobleza y de la burguesía." (8)

En cambio, nuestra constitución se dignó albergar en su seno a los más humildes, a los más necesitados, que precisamente ellos -- eran los que tenían más derecho a cobijarse bajo su protector mapto.

A continuación vino la intervención del licenciado José Natividad Macías. De su discurso, por ahora, sólo tomaremos aquellas palabras que tienen relación con éste inciso o sea, el nacimiento del artículo 123 como garantía constitucional de los derechos obreros, veamos, pues, cuáles fueron las palabras que al respecto dirigió el licenciado Natividad Macías al congreso constituyente.

(7) MARIO DE LA CUEVA Dr. Síntesis del Derecho del Trabajo.
Op. Cit. P. 30.

(8) MARIO DE LA CUEVA Dr. México 50 años de Revolución.
Op. Cit. P. 37.

Después de que había aludido al proyecto del Código de Trabajo que por encargo del "Supremo Jefe Revolucionario" había elaborado en compañía del licenciado Luis Manuel Rojas, pasó a decir lo siguiente en relación con el artículo 5 del proyecto:

"Esos dos o tres artículos que tienen relativos al trabajo, -- equivalen a que a un moribundo le den una gotita de agua para calmar su sed. Yo creo que los que quieran ayudar al señor Rouaix -- para que formule las bases generales de la legislación del trabajo, para que haga un artículo que se coloque no se donde en la constitución, pero que no esté en el artículo (quizas debiera de _cir -- título) de las garantías individuales, para obligar a los Estados a que legislen sobre el particular, porque de lo contrario, si se mutila el pensamiento van a destrozarlo y la clase obrera no quedará debidamente protegida. No es, pues, posible hacerlo en esos tres girones que se le han agregado al artículo, sino que deben -- ser una base general que no deben corresponderse en unos cuantos renglones." (3)

Hasta el discurso del Licenciado Natividad Macías, nadie con -- tantos fundamentos y conocimiento de causa había hecho la proposición de que la constitución consagrara únicamente las bases generales sobre las que posteriormente se legislaría en materia de -- trabajo.

Como había estado trabajando en la elaboración de un Código de trabajo, como él le llamó, sabía perfectamente que en la constitución no cabía un cuerpo único completo y detallado de la legislación laboral, por ello era necesario que la constitución se ocupara de fijar estas bases generales que servirían de pauta obligada a un cuerpo de leyes reglamentarias, tal y como sucedió y en

(9) PASTOR ROUAIX Ing. Op.Cit. Ps. 35 y 36.

la misma forma en que hasta la fecha se encuentra repartida nuestra legislación laboral.

Al docto discurso del Licenciado Macías, la revolución le debe mucho; en él expresó la necesidad de crear juntas de conciliación y arbitraje como organismos distintos de los tribunales del fuero común, la razón de ello y la ventajas de las instituciones, el reconocimiento expreso del derecho de huelga junto con una explicación científica del por qué de los conflictos obrero-patronales, la justificación filosófica de la jornada máxima, una explicación acerca de lo que era el contrato colectivo y la importancia y ventajas de su adopción, etc.

El discurso del Licenciado Macías fue una cátedra de derecho del trabajo, en el seno mismo del congreso constituyente de Querétaro. Otros constituyentes estaban tan deseosos como él de brindar protección al trabajador, pero casi ninguno de ellos poseían la preparación del Licenciado Macías; ya que éste tenía ciertos conocimientos que le permitían presentar dicha protección en forma técnica y completa, como así lo hizo.

Es por eso, por lo mucho que añadió y por lo mucho que ilustro, por lo que fué más fácil la comprensión de que para el problema obrero, tenía que existir toda una legislación pormenorizada, y que a la constitución en todo caso, le correspondía establecer las bases generales de dicha reglamentación que, como él lo dijo, no debían reducirse al escueto artículo quinto del proyecto.

Los distintos discursos llenos de sinceridad que ya antes se habían escuchado, ayudaron mucho sin duda a la elaboración de lo que posteriormente sería el artículo 123; pero quizás la intervención decisiva, o como comúnmente se dice, la gota que derramó el vaso en favor de la idea de la creación de un artículo consti

tucional que fijaran las bases generales para la protección al trabajo, fue el discurso del licenciado José Natividad Kacías.

Fue también en una forma clara y convincente como apoyó su idea de que dichas bases generales estuvieran consignadas a título de preceptos constitucionales expresando la conveniencia de esto con las siguientes palabras:

"Es muy natural que en el momento mismo en que entra la República a su estado normal, es muy natural que cuando los gobiernos de los estados empiecen a funcionar constitucionalmente, esas leyes que han establecido y sostenido por medio de la fuerza de la revolución, por que las han considerado una de las necesidades de nuestro medio social, cuerdan por su propio peso si no encuentran el fundamento constitucional que la sostenga y las haga respetar." (10)

He ahí el por qué nosotros hemos considerado digno de especial atención al hecho de que la huelga sea en nuestro derecho una garantía constitucionalmente establecida.

Después de tres días de debates en torno al artículo 5, se concluyó que habría de formarse una comisión encargada de redactar un artículo en el cual se insertarán todas aquellas medidas protectoras del trabajo, que durante esos tres días se habían pedido por voz de distintos constituyentes; así fue como el artículo 5, en cuanto protector social del trabajo terminó, y se dió nacimiento a lo que habría de ser el título sexto de la constitución y con ello el artículo 123.

Dicha comisión estuvo compuesta, en su base, por el ministro de fomento, colonización, industria y del trabajo, Ingeniero Pastor Rouaix; el licenciado José Inocente Lago, jefe de la dirección del trabajo de dicho ministerio, y el diputado Rafael L. de los Ríos.

(10) PASTOR ROUAIX Ing. Ob.Cit. P. 98

Sin embargo, con mayor o menor frecuencia existieron numerosas personas con el afán de colaborar en la empresa, participando en las sesiones que se llevaban a cabo en la ciudad de Querétaro en el edificio que antes fuera la residencia del Obispo de Querétaro y que para entonces estuviera destinado a ser el lugar donde se creara el proyecto del artículo 123.

El proyecto producto de las sesiones de esta comisión decía en su exposición de motivos en relación con el derecho de huelga - que dicho proyecto contenía lo siguiente:

"La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que a efecto de uniformar las condiciones en que se a de prestar el servicio y alcanzar una retribución mas equitativa. Uno de los - medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas, es - de cesar en el trabajo colectivamente (HUELGA),. Y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia." (11).

La comisión encargada de elaborar el proyecto de lo que finalmente fue el artículo 123, consideró conveniente dejar en el artículo 5, aquellas disposiciones que aún cuando relacionadas con el trabajo, podían considerarse más bien como garantías individuales, así por ejemplo aquello de que no puede permitirse que ningún hombre pade su proscripción o destierro, o renuncie temporalmente a ejercer determinada profesión industria o comercio. Esta fue una acertada decisión de la comisión, ya que aunque dichas - garantías se relacionan con el trabajo, no cabe duda de que - -

(11) PASTOR ROUAIX Ing. Op. Cit. P. 110.

son típicas garantías de las que nuestra constitución llama garantías individuales.

Y por otra parte, tuvo el suficiente tino para establecer las bases generales del trabajo en un título aparte que fue el sexto y que se le denominó "Del Trabajo". Posteriormente, éste título, que comprende un sólo artículo, el 123, fue aprobado casi en su totalidad por el congreso constituyente de 1917.

El proyecto de dicha comisión por lo que respecta a la huelga, a la que se refiere en sus fracciones XVll y XVlll, decía lo siguiente:

Fracción XVll.- "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos los paros y las huelgas".

Fracción XVlll.- "Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos, llevan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa retribución de los beneficios, en los servicios públicos será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación al consejo de conciliación y arbitraje". (12)

El cambio que ha sufrido esta fracción en realidad no ha sido medular, sino más bien un cambio de redacción con el efecto de dar mayor claridad y un añadido que le impuso el constituyente, para determinar cuándo una huelga podría considerarse como ilícita, pero en el fondo se ha respetado la idea de la comisión del proyecto del artículo 123.

Terminado que fue el proyecto, se turnó a la primera comisión del congreso constituyente, la cual expuso en su dictamen que: -

"Examinado y discutido ampliamente el proyecto en el seno de la comisión, nos parece que aquél reúne en síntesis, las ideas capitales desarrolladas en el curso de los debates, así como las

(12) PASTOR HOUAIX Ing. Op. Cit. P. 114.

que son aceptables, de las que tienen las iniciativas antes mencionadas, y haciendo solamente las modificaciones y adiciones siguientes...." (13)

Como antes lo dijimos, el proyecto fue aprobado casi en su totalidad, y entre las pocas modificaciones que sufrió se encuentra el nombre del título que en lugar de ser simplemente "Del Trabajo" se le llamo "Del Trabajo y Previsión Social"; consiguientemente, la idea de consagrar las bases generales de la legislación laboral en la constitución y en un título especial dedicado al efecto, había finalmente triunfado.

2.- Principios jurídicos aplicables a la huelga como derecho constitucional.- Del hecho de que la huelga esté instituida en nuestro derecho como garantía constitucional, se deriva como consecuencia lógica el que tal institución participa de las características propias de toda norma constitucional.

A).- Principio de Supremacía Constitucional.- Así se comprende que a la huelga se le aplique el principio de supremacía constitucional, según el cual, toda norma constitucional es jerárquicamente superior a cualquier otra norma del mismo orden jurídico, y por tanto prevalece en su aplicación. El resto de normas de ese orden jurídico no debe ir contra su texto o contra su espíritu.

Hans Kelsen, a quien vamos a seguir en el desarrollo del presente inciso, expresa esta idea con las siguientes palabras:

"El orden jurídico especialmente aquel cuya personificación constituye el estado, no es, por tanto, un sistema de normas coordinadas entre sí, que se hallasen por así decirlo, una al lado de otra, en un mismo nivel, sino que se trata de una verdadera jerarquía de diferentes niveles." "No puede haber ninguna contra

(13) PASFOR ROUAIX Ing. Op. Cit. P. 119.

en un mismo nivel, sino que se trata de una verdadera jerarquía de diferentes niveles." "No puede haber ninguna contradicción -- entre dos normas pertenecientes a diferentes niveles del ordenamiento legal. La unidad de éste no puede nunca ser puesta en peligro por una contradicción entre preceptos superiores y otro -- inferior en la jerarquía del derecho."(14)

Esto es importante, pues quiere decir, que a la naturaleza y - finalidades de la huelga señaladas generalmente, nada se le debe agregar ni nada se le debe suprimir, la huelga es indesfigurable por la ley reglamentaria y por los actos de autoridad que tienen que respetarla tal y como la constitución lo establece.

Esto no quiere decir que la huelga sea intocable, pues tiene - que ser reglamentada para su aplicación en la vida social, pero la reglamentación tiene que respetar a la huelga tal y como está consignada en la constitución y ésto es lo importante.

El principio de supremacía constitucional no sólo está aceptado unánimemente por la doctrina tanto extranjera como nacional, sino que, dentro de nuestro sistema legal mexicano, se encuentra consagrado expresamente en la constitución en el artículo 133 que a la letra dice:

Art. 133.- "Esta constitución, Las leyes del congreso de la unión que emanen de ella, y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la república, con aprobación del senado, serán la ley suprema de toda la unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los - estados." (15)

(14) HANS EISEN, Teoría General del Derecho y del Trabajo. Traducción de Eduardo García Maynes, México Edición 1949, P 128.

(15) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial P.A.C. México 1934.

pero además, como la fracción XVII del artículo 123 constitucional es una garantía constitucional, también le es aplicable el artículo primero de nuestra constitución, según el cual:

Art. 1.- "En los estados unidos mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece."

B).- Principio de Rigidez Constitucional.- También le es aplicable a la huelga en su calidad de derecho constitucional, el principio de rigidez constitucional que consiste en que, las normas constitucionales no pueden ser reformadas o suprimidas por el poder legislativo ordinario - Compuesto por el congreso de la unión en la esfera federal y por las legislaturas de los estados en la esfera local - sino sólo por un poder previsor de la constitución, que requiera un quorum especial del congreso de la unión para acordar las reformas, las cuales tendrán que ser aprobadas finalmente por la mayoría de las legislaturas de los estados.

El artículo 135 de la constitución que se refiere a este punto dice lo siguiente:

Art. 135.- "La presente constitución puede ser adicionada o reformada. Para que las adiciones o reformas lleguen a ser parte de la misma, se requiere que el congreso de la unión, por el voto de las dos terceras partes de los individuos presentes, acuerden las reformas o adiciones, y que éstas sean aprobadas por la mayoría de la comisión permanente, en su caso, harán el cómputo de los votos de las legislaturas, y la declaración de haber sido aprobadas las adiciones o reformas."

En relación con el principio de rigidez que venimos comentando, dice kelsen que:

"La constitución en sentido formal, es cierto documento solemne, un conjunto de normas jurídicas que sólo pueden ser modificadas mediante la observancia de prescripciones especiales, cuyo objeto es dificultar la modificación de la norma". (16)

Esto es aplicable a nuestra constitución, pues la idea del constituyente de diecisiete, como ya lo hemos visto, fue la de consagrar los principios de derecho obrero como garantías constitucionales, con el fin de evitar que las leyes de los estados fueran a desconocer o anular estos derechos que ellos con la justa razón consideraron, como la esencia y verdadera justificación del movimiento armado de 1910.

Continúa diciendo Kelsen y esto es perfectamente aplicable a nuestro sistema jurídico:

"Si existe una forma constitucional, entonces las leyes constitucionales tendrán que ser distinguidas de las ordinarias. La diferencia consiste en que la creación, y esto significa la promulgación, la reforma, y la abrogación de las leyes constitucionales, es más difícil que la de las leyes ordinarias. Existe un procedimiento especial, una forma destinada para la creación de las leyes constitucionales, diferente del procedimiento de creación de las ordinarias". (17)

Este procedimiento especial de que habla Kelsen y que como acabamos de ver consagra nuestra constitución en su artículo 135, en efecto es más complicado que el ordinario, y ésto le da mayor protección, firmeza y estabilidad a toda norma constitucionalmente establecida, evitando así que el legislador ordinario anule garantías fundamentales por las que el pueblo ha luchado hasta con las armas por consagrarlas como derechos.

(16) HANS KELSEN Op. Cit. P. 129.

(17) IBIDEM. P. 129.

C).- Principio de Control de la Constitucionalidad.- Pero -- hay algo más en relación con la protección que recibe la huelga por el hecho de ser una garantía constitucional. La constitución mexicana, al igual que otras constituciones, no se conforma con la mera declaración lírica de los derechos que contiene, sino -- que, procura el aseguramiento y respeto a esos derechos por medio de un procedimiento especial cuya única finalidad es el control de la constitucionalidad para la defensa de los hombres, de tal manera que la constitución estatuya las bases jurídicas de su -- propia protección legal, podríamos decir que la constitución se autoprotege; nos estamos refiriendo al juicio de amparo, que como su nombre lo indica, ampara y protege las disposiciones constitucionales, para la defensa de los individuos.

Una vez más Kelsen nos dice que:

"La aplicación de las reglas constitucionales relativas a la -- legislación, únicamente puede hallarse efectivamente garantizada, si un órgano distinto del legislativo tiene a su cargo la tarea de comprobar si una ley es constitucional, y de anularla cuando de acuerdo con la opinión de ese órgano sea inconstitucional".

(18).

En nuestra constitución, son los artículos 103 y 107 los que -- establecen este principio jurídico, del control de la constitu-- cionalidad y que, reglamentados al través de la llamada ley de -- Amparo, constituyen el juicio constitucional o juicio de Amparo, que versa sobre lo siguiente:

"Art. 103.- Los Tribunales de la Federación resolverán toda con-- troversia que se suscite:

1.- Por leyes o actos de la autoridad que viola las garantías individuales.

(18) HANS KELSEN. Op. Cit. P. 163.

11.- Por leyes o actos de la autoridad Federal que vulnere o restrinjan la soberanía de los Estados, y

11.- Por leyes o actos de las autoridades de éstos que invadan la esfera jurídica de la autoridad federal".

Art. 107.- "Todas las controversias de que habla el artículo - 103 se sujetarán a los procedimientos y formas del orden jurídico que determine la ley, de acuerdo con las siguientes bases..."

Este artículo 107 establece constitucionalmente las bases procedimentales del juicio de amparo. Relacionemos ahora la importancia que tiene el juicio de amparo con el hecho de que la huelga haya sido elevada al rango de garantía constitucional. Veamos; - de acuerdo con lo hasta ahora expuesto, el juicio de amparo procede entre otros casos, para hacer respetar las garantías constitucionales; si la huelga es una garantía constitucional consagrada en el artículo 123 apartado A fracción XVII, entonces el - juicio de amparo procede para evitar que las leyes secundarias - y los actos de autoridad, vicien el derecho de huelga.

Son pues, los principios de Supremacía, de Rigidez y de Control de la Constitucionalidad, las tres consecuencias más importantes que se derivan del hecho de que la huelga sea una garantía constitucional.

CAPITULO SEGUNDO.- LOS CONFLICTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

1.- Los conflictos en el derecho del trabajo:

1.- Introducción.- Las características propias y peculiares de los conflictos del trabajo, obligó a los juristas a crear una nueva rama del derecho, distinta e independiente de las demás, con la finalidad de reglamentar y dar solución jurídica a esos conflictos que no podían ser resueltos al través del derecho civil ni de ninguna otra rama del derecho hasta entonces existente. Fue pues, la autonomía de los conflictos lo que produjo la autonomía de una nueva rama del derecho. De esta manera operó el principio económico según el cual las necesidades determinan la creación de sus satisfactores; así, el nacimiento de un nuevo tipo de conflictos trajo aparejada la creación de nuevos métodos de solución. Los procedimientos de conciliación, de arbitraje, la huelga, los paros, etc., son el fruto jurídico de nuevas necesidades sociales.

Mas los conflictos laborales no siempre han sido reglamentados por la ley en forma autónoma; por el contrario, dicha reglamentación es fruto reciente de una larga evolución;

En una primera etapa, como consecuencia de la falta de reconocimiento de la existencia legal de las asociaciones profesionales obreras, los únicos conflictos laborales que admitió el derecho de aquella época, fueron los de carácter individual y jurídico. Conflictos que se resolvían al través de las normas del derecho civil; por tanto, los conflictos laborales de esta primera etapa, carecían de una reglamentación autónoma y eran tramitados y resueltos como cualquier otro juicio civil que versara sobre obligaciones contractuales.

La segunda etapa se inicia con el reconocimiento legal de las asociaciones profesionales obreras. El reconocer legalmente las organizaciones sindicales trajo como consecuencia lógica el reconocimiento de las medidas colectivas (contratos colectivos, huelgas, paros), que los obreros podían utilizar en defensa de sus intereses.

Hasta antes del reconocimiento por parte de la ley, de las organizaciones obreras y de sus medidas colectivas, los conflictos obreros, que como ya lo hemos dicho se reducía a conflictos individuales y jurídicos, habían podido ser resueltos por medio del derecho civil; pero los nuevos conflictos con sus características de colectivos y de equidad, evidenciaron la importancia del derecho civil para regular estas nuevas manifestaciones sociales que dieron lugar a organismos y medidas colectivas.

Los nuevos conflictos ya no se concretaban a la pugna de simples intereses peculiares, sino a intereses de toda una categoría social; ya no era la lucha por un particular contra otro particular sino la lucha de grupos sociales y, además, ya no siempre se limitaban a pedir la interpretación o aplicación correcta de una ley o contrato ante un juez, sino a pedir la creación o modificación de las normas que regían las condiciones de prestación de servicios por medio de la presión directa, prescindiendo de la intervención del juez.

Así fue como bajo la presión de los conflictos colectivos se creó una reglamentación específica, peculiar e independiente para la solución de los conflictos laborales.

Y no es que sólo los conflictos colectivos merezcan una reglamentación autónoma. Tan la merecen los laborales colectivos como los laborales individuales. Lo que sucedió fue que los conflictos individuales son fácilmente asimilables, en cuanto al -

trámite y solución jurídica, con el resto de los juicios civiles, al contrario de los conflictos cuya naturaleza es tan diferente que obligó al parto de una nueva y propia reglamentación.

Juan D. Pozzo en su magnífico "Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo" Ha dicho con toda razón: "La legislación reconoció la sustantividad e importancia de los conflictos del Trabajo, aún de los de carácter individual, Por más que en estos exista una divergencia de intereses particulares al igual que en las de más relaciones contractuales regidas por el derecho común, se comprendió que los medios de solución de aquellos debían ser distintos de los que rigen el proceso civil, y se terminó creando una magistratura y un procedimiento laboral especial, simplificado y de mayor celeridad y economía, que otorga mayor protección a los intereses del trabajador.

Pero los conflictos colectivos de trabajo producen consecuencias de mayor trascendencia que los individuales, puesto que tienen por efecto la alteración de las relaciones entre grupos profesionales o grupos, alteraciones que muchas veces llega a afectar la paz social. Por consiguiente, en razón de la pluralidad de sujetos comprendidos, de los intereses afectados y de los medios de lucha empleados por las partes, su solución no pueda librarse a las formas del proceso clásico, que no conoció esta clase de conflictos." (19).

2.- Definición de los conflictos de trabajo.- Podemos citar de definiciones de conflicto de trabajo las siguientes;

Doctor Mario De La Cueva: "Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y los patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión -

(19) JUAN D. POZZO "Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo"
Buenos Aires, Argentina 1962. Tomo II.
Ps. 235 y 236.

o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo." (20).

J. Jesús Casorena: "Conflictos de trabajo con las diferencias que surgen entre los sujetos de derecho obrero con motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia, interpretación, etc., del contrato y de las normas de trabajo." (21).

Armando Porras López: "Los conflictos de trabajo son las controversias jurídico-económicas que surgen con motivo de la aplicación de la tutela de la ley a la relación de trabajo individual o colectivo." (22).

Carnelutti: "Existirá controversia de trabajo cuando alguno pretenda la tutela de sus intereses relativos a la prestación de trabajo o su reglamento, en contraste con el interés de otro y allí donde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de lo pretendido." (23).

Por lo que respecta a nuestra constitución en su artículo 123 fracción XX dice lo siguiente:

Fracción XX.- "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y uno del gobierno:"

(20) MARIO DE LA CRUZ. Dr. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo 11. Quinta Edición. Editorial Porrúa. México 1963. P. 729.

(21) J. JESUS CASORENA. "Manual de Derecho Obrero". Editorial Botas. Sexta edición. México 1973. P. 313.

(22) ARMANDO PORRAS LOPEZ Lic. "Derecho Procesal del Trabajo." Editorial Cajica. México 1956. P. 69.

(23) IBIDEM.

Juan Betella distingue las controversias de los conflictos basando dicha distinción en que, en tanto las controversias son de carácter jurídico los conflictos son de naturaleza económica. — como nuestra constitución habla en la Frac. XX del artículo 123 de diferencias y conflictos puede pensarse que el legislador — constituyente utilizó estas dos expresiones con la finalidad de distinguir entre diferencias jurídicas y conflictos económicos. Nosotros no creemos que el constituyente tuviera en mente al útilizar las dos expresiones distinguir unas de otras por su naturaleza ya sea jurídica o económica; y no lo creemos por las siguientes razones:

En primer lugar, la Frac. XX habla de diferencias o conflictos y no de diferencias "y" Conflictos, no se utilizó una articulación disyuntiva que separara una expresión de la otra sino que se equiparó a una con la otra. En segundo lugar, no hay en los discursos de la diputación veracruzana, en los de la Yucateca, en las legislaciones laborales de estos estados, en el discurso del Lic. Macías, en las palabras de la Comisión dictaminadora del Art. 5o. y por último de la comisión encargada de redactar lo que finalmente fue el Art. 123, ningún indicio que muestre la finalidad de utilizar la expresión "diferencias" para los de carácter jurídico y "Conflictos" a los de carácter económico. En tercer lugar, la Frac. XXI que según la opinión más acertada se refiere a los conflictos económicos, en su redacción lleva indistintamente las expresiones, diferencias y conflictos. En cuarto lugar, sólo tendría sentido dar a esta expresión un contenido diverso en cuanto a la naturaleza jurídica o económica, si el legislador hubiera previsto organismos o reglas distintas para uno y otro pero por el contrario, la idea del constituyente fue la de crear un -

órgano único (juntas de conciliación y arbitraje) para que conociera, con exclusión de cualquier otro organismo de todo conflicto labor l. La idea firme y clara de los constituyentes, expresada por el lic. Macías en su memorable discurso, fue la de substraer toda la justicia obrera de los tribunales del fuero común para hacerla de la competencia exclusiva de las juntas.

Nosotros proponemos como definición de conflicto de trabajo la siguiente: Conflicto de trabajo son las diferencias o conflictos que surgen entre los trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre estos, sean de carácter individual o colectivo, de naturaleza jurídica o económica, siempre que sean derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas.

3.- Análisis de la definición propuesta:

Primer elemento.- Diferencias o controversias.

Por diferencias o controversias debe entenderse, siguiendo en esto a Carnelutti, aquellos casos en que una de las partes pretenda la tutela de sus intereses laborales en contraposición con el interés laboral de la otra y allí donde ésta se oponga.

Segundo elemento.- Entre obreros y patronos, sólo entre obreros o sólo entre patronos.

Los conflictos típicos, por así decirlo, del derecho del trabajo, son los obrero-patronales, pero no por ello se puede descartar la posibilidad de que dichos conflictos también lleguen a surgir entre los obreros o entre los patronos. Así por ejemplo, dos sindicatos que luchen por la titularidad de un contrato colectivo o en el caso de un patrón a cuya empresa se aplique un contrato obligatorio (contrato ley) no cumple con él y perjudica con ello a otro y otros patronos. Así pues, si concluimos las tres

posibles combinaciones de las relaciones laborales, de obrero a patrón, de patrón a patrón y de obrero a obrero, creemos que — hemos incluido todas las hipótesis posibles que en cuanto a los sujetos en un conflicto laboral pudieran intervenir.

Tercer elemento.- Individuales o colectivos, Jurídicos o económicos.

Esto es, porque los conflictos obrero patronales, que son los que más facetas presentan, pueden surgir lo mismo de obrero a patrón individualmente considerados, como de sindicato representante de toda la masa trabajadora y el patrón, como puede surgir de una interpretación o aplicación de la ley o del contrato colectivo, o de la creación o modificación de las condiciones de trabajo pactadas. De esta manera quedan comprendidos en la definición los dos tipos de intereses que pueden estar en pugna, el individual y el colectivo, y las dos finalidades que se pueden perseguir al través de cualquier conflicto laboral, jurídicas o económicas.

El cuarto elemento.- Que se deriven de una relación laboral o de hechos íntimamente relacionados con ella.

Este es un presupuesto indispensable, ya que si la diferencia o conflicto no deriva de una relación laboral, nunca podrá hablarse de conflicto laboral. Entre el trabajador y el patrón pueden existir relaciones jurídicas de muy diversa índole, verbi gratia, civiles, mercantiles o incluso penales; pero al derecho del trabajo sólo le interesan las que deriven de una relación laboral, esto es, del trabajo jurídicamente subordinado mediante una remuneración.

11.- Clasificación de los conflictos de trabajo;

"Vamos nosotros a clasificar los conflictos laborales desde tres puntos de vista; Según la calidad de los sujetos que intervienen en un conflicto laboral, según el tipo de interés que se encuentre

en pugna y según la finalidad que se persiga al través del conflicto. Veamos.

1.- Primera clasificación.- Según la calidad de los sujetos que intervienen en el conflicto.

Como son dos los sujetos que intervienen en una relación laboral patrón y obrero, las posibles combinaciones son las siguientes:

- A).- Obrero-Patronal.
- B).- Interobrero.
- C).- Interpatronal.

2.- Segunda clasificación.- Según el tipo de interés en pugna. Desde este punto de vista los conflictos laborales se dividen en:

- A).- Individuales.
- B).- Colectivos.

De acuerdo con las ideas de Carnelutti, con las cuales estamos por entero de acuerdo, la diferencia entre los conflictos laborales individuales y los conflictos laborales colectivos es el tipo de litis que surge de la pugna.

En los conflictos individuales hay una litis por cada sujeto - individualmente considerado. Si sólo interviene un sujeto, hay una litis privativa y especial para las relaciones de ese sujeto, y si encontramos varios sujetos, cada uno de ellos tiene una litis. En cambio, tratándose de un conflicto colectivo hay una única litis para todos los sujetos y por ello se dice que es una litis - tipo o litis que representa un interés de categoría.

En un conflicto individual, la litis siempre afecta individualmente a uno o varios sujetos, en tanto que, en un conflicto colectivo la litis siempre afecta por igual a todos los miembros de la categoría profesional. En un conflicto colectivo el sujeto - siempre es un sindicato o una coalición en tanto que, en los con

lictos individuales, siempre es un obrero o patrón determinado aún cuando se encuentre representado legalmente por algún sindicato, pues aún cuando el sindicato intervenga en su calidad de representante el resultado del conflicto afecta únicamente al representado en forma individual y sus efectos no se extienden a toda la comunidad obrera o patronal que el sindicato represente.

Ahora bien, no debe confundirse el caso del proceso acumulado con el del proceso colectivo; en el proceso acumulado hay un conjunto, una suma de litis, pero cada litis conserva su individualidad, siguen siendo litis distintas e independientes las unas de las otras, con la única variante de que se promueve conjuntamente y es por eso que se convierte en proceso acumulativo, distinto al caso del proceso colectivo donde no hay el conjunto de varias litis, sino una sola litis que representa el interés de todos los miembros de esa categoría profesional.

Eduardo R. Stafforini, interpretando a Nicolás Jaeger, lo expresa de la siguiente manera:

"Jaeger dice que en las controversias individuales se produce un choque entre los intereses individuales de los sujetos de una singular y concreta relación de trabajo. Puede haber proceso individual aún cuando varios trabajadores actúen contemporánea y conjuntamente contra el mismo empresario. En tal caso se tendrá un proceso individual acumulativo, no un proceso colectivo, en cuanto no se pida al juez la tutela de interés abstracto de categoría sino de intereses concretos de individuos determinados."
(24).

(24) EDUARDO R. STAFFORINI. "Derecho Procesal Social".
Editorial la Ley. Buenos Aires, Argentina 1955.
P. 57.

Y bien. ¿Qué significa el interés de categoría profesional? con testaremos con palabras de Juan D. Pazzo:

"Para Jaeger la 'categoría' consiste en la serie de individuos que a causa de su posición en el cuadro de la actividad productiva y del territorio en que operan, son poseedores de intereses comunes." (25).

Con toda claridad y con mucha exactitud, Nicolás Jaeger reforzó la tesis de Carnelutti acerca de que, la diferencia entre un conflicto individual y uno colectivo estriba en la diferente calidad de la litis, cuando afirmó, que una controversia colectiva siempre se compone en un contrato colectivo o se resuelve en una sentencia colectiva, en tanto que, una controversia individual siempre se compone en un contrato individual o se resuelve en una sentencia individual. Con esta ilustración, Jaeger coronó la tesis de Carnelutti con una distinción técnico jurídica que no deja ya lugar a dudas sobre la diferenciación entre estos dos tipos de conflictos laborales. Debemos hacer la aclaración de que la diferencia técnica a que alude Jaeger no es a posteriori, porque no hay que esperar a que un conflicto termine en un convenio, mucho menos si el conflicto es colectivo, el cual en determinado caso — terminaría en un convenio colectivo o en una sentencia colectiva, sino que dicha distinción es a priori ya que de antemano se puede saber qué conflictos terminan forzosamente en convenios colectivos y cuáles en convenios individuales, cuáles en sentencias colectivas y cuáles en sentencias individuales.

3.- Tercera clasificación.- Según la finalidad que se persiga al través del conflicto.

(25) JUAN D. POZZO. Op. Cit. P. 241.

De acuerdo con este punto de vista, los conflictos laborales se dividen en:

A).- Jurídicos.

B).- Económicos.

Desde el momento en que la ley permitió a las asociaciones profesionales obreras y a los patronos, crear su propio derecho en cuanto se refiere a las condiciones de prestación de servicios - al través de convenciones colectivas, se inició con ello un nuevo tipo de conflictos hasta entonces inexistente. Al lado de los clásicos conflictos jurídicos en los cuales se dice el derecho, nacieron aquellos conflictos cuya finalidad ya no es decir el derecho sino crearlo o modificarlo.

Los conflictos jurídicos han consistido y siguen consistiendo en la aplicación o interpretación de una norma legal convencional. Esto es, la sociedad regula su conducta al través de normas que se obliga a respetar, algunas de esas normas están plasmadas en los códigos y otras en acuerdos particulares. Pero la naturaleza del ser humano es tal, que con frecuencia dichas normas o son -- violadas o son interpretadas en beneficio de un sujeto y en detrimento del interes de otro; de allí nació la necesidad de crear un sistema mediante el cual, un tercero imparcial ordenara la reparación y observancia de la norma violada o estableciera en definitiva la correcta interpretación de la norma. Este sistema que es el aplicable a todos los conflictos jurídicos, como se puede ver, toma como base, la preexistencia de un derecho, de allí, -- de esta característica esencial a todo conflicto jurídico consistente en aplicar o interpretar un derecho ya establecido con anterioridad, es donde nos basamos para fundar o establecer la diferencia con los conflictos económicos, pues este tipo de conflic

tos, a su vez se caracterizan porque en ellos no se va a aplicar un derecho preexistente, sino que, o existiendo ese derecho se le quiere modificar o no existiendo se le quiere crear, en ambos casos, el resultado de la formulación de un derecho nuevo.

Esta clasificación de los conflictos laborales, en jurídicos y económicos, ha sido adoptada por la doctrina como por la legislación y por la Suprema Corte. Veamos.

La oficina Internacional del trabajo en un libro que publicó - bajo el título de "Les Tribunaux du Travail" definió estos conflictos de la siguiente manera:

"El Conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo; la decisión corresponde, normalmente, a un juez y en particular al juez de trabajo.

El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la ley o en el contrato, es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un nuevo derecho; estos conflictos competen, normalmente, al conciliador o al árbitro." (26).

"Los conflictos entre el capital y el trabajo pueden revestir una naturaleza más grave. Puede tratarse, no de obligar a una de las partes a que se someta a una disposición legal o a que acate una regla contractual, sino de que proporcione nuevas condiciones

(26) MARIO DE LA CUEVA Dr. Derecho Mexicano del Trabajo,
Op. Cit. P. 718.

de trabajo, alternando los salarios, las jornadas o los procedimientos establecidos en contratos anteriores o mencionados solamente por el uso.... Los conflictos colectivos de naturaleza económica no puede resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho; el árbitro o el tribunal arbitral tiene que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico. El estado ya no se limita con su función de administrador de justicia en su forma consultativa, sino que interviene para distribuir por vía de autoridad, lo que a cada uno de los partícipes en la producción le corresponde, lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas." (27).

Por su parte la jurisprudencia ha sido también muy clara al respecto:

"Mientras en los conflictos de carácter jurídico se encuentra ligada a la junta por el derecho preexistente y por las peticiones de las partes, puesto que las violaciones al orden jurídico sólo puede decidirse por el estado cuando el interesado solicite la protección del derecho violado en su perjuicio, en los conflictos de orden económico desempeña el estado una función distinta que no es la reparación de una violación al orden legal, sino la de creación de un estatuto que regule la vida de la empresa, unidad económica integrada por trabajadores y patrones." (Amparo directo, 2/36/2a., Compañía mexicana de petróleo "El Águila", S. A. y coagraviados). (28).

"En los términos de orden económico, como su nombre lo indica, no se discuten cuestiones de carácter jurídico, puesto que en --

(27) MARIO DE LA CUEVA Dr. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. P. 749.

(28) IBIDEM. P. 750.

ellos el estado ejecuta: actos que no son propios de su jurisdicción, ya que en rigor la autoridad que resuelve dichos conflictos no dice el derecho, sino que únicamente interviene para buscar soluciones en beneficio de la economía nacional". (Amparo directo, 3642/40/2a., Gonzalo Escobar, ejecutoria de 16 de agosto de 1940). (29).

"Conflictos de carácter jurídico son los suscritos con motivo de la interpretación y la aplicación de las leyes o contratos de trabajo, a propósito de los cuales las juntas desempeñan una verdadera función jurisdiccional, y conflictos de naturaleza económica, los que tienden a la creación o modificación de las condiciones generales de prestación de servicio, en cuyo caso, las juntas, más que aplicar el derecho, crean la norma que ha de regir las relaciones obrero patronales." (Tesis jurisprudencial, citada en la 'Memoria del Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial' pags. 278 a 281'). (30).

"Por creación de nuevas condiciones de trabajo debe entenderse no sólo el cambio que se opera en el desempeño de las labores por modificar técnica en la maquinaria, sino la implantación de nuevas normas que regulen el desarrollo del trabajo en las relaciones obrero patronales". (24 de marzo de 1936, Huasteca petroleum Company, toca número 4818/35/2a.). (31).

El Dr. Mario de la Cueva dice lo siguiente:

"Hay pues una diferencia entre los conflictos colectivos o conflictos de intereses y los conflictos jurídicos, radial: en éstos,

(29) MARIO DE LA CUEVA Dr. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. P. 750.

(30) ALBERTO TRUJERA URBINA, lic. Tratado teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Ad. Porrúa. México 1965. P. 55.

(31) IBIDEM. P. 58.

La cuestión a debate es un problema de derecho, que se expresa - en la conocida formula a quién corresponde el derecho, mientras los conflictos colectivos o de intereses se caracterizan por la ausencia de normas jurídicas para resolverlos y su pronóstico es la creación de la norma jurídica futura". (32).

El Lic. Trueba Urbina por su parte opina al respecto:

"Es necesario para que se entienda bien, repetir una vez más, - que los conflictos jurídicos son controversias originadas por el contrato o la ley laboral, y los económicos provienen de los mercados, costos, intensidad de labores, remuneraciones injustas, Etc., que no regula la ley sino la economía; en éstos el legislador no prevé intencionalmente la norma aplicable, porque es imposible aprisionar este tipo de situaciones dentro del marco de la ley". (33).

4.- Cuadro general con las tres clasificaciones.-

Explicadas las tres clasificaciones de los conflictos laborales, que desde un principio nos propusimos analizar, sólo nos resta - combinar las tres clasificaciones y así ubicar con toda precisión cualquier conflicto laboral dentro de nuestro derecho; por ello presentamos el siguiente cuadro:

	Colectivos	Jurídicos
A).- Conflictos Obrero-Patronales		económicos
	Individuales	Jurídicos

(32) MARIO DE LA GUEVA DR. Derecho Mexicano del Trabajo.
Op. Cit. P. 747.

(33) ALBERTO TRUEBA URBINA, Lic. Tratado Jurídico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. P. 56

	Colectivos	Jurídicos
B).- Conflictos interobreros		
	individuales	jurídicos
	Colectivos	jurídicos
C).- Conflictos interpatronales		
	individuales	jurídicos

III.- Importancia práctica de la clasificación:

El trato jurídico que nuestra ley federal del trabajo otorga a los conflictos jurídicos y a los conflictos económicos es diferente; de ahí, la importancia práctica de esta clasificación.

Exposición de Motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria.- En los conflictos jurídicos nuestras juntas actúan como jueces de derecho, así lo explicó con toda claridad la exposición de motivos del proyecto de la Secretaría de Industria antecedente inmediato de la Ley Federal:

"Los conflictos individuales de trabajo y aún los colectivos - que plantean cuestiones puramente legales, son de la misma índole que todas las controversias que resuelve la administración de -- justicia ordinaria cuando declara oficial e imperativamente el -- sentido que tiene el derecho.... En controversias de esa índole no se concibe que las partes se puedan rehusar a someterse a la jurisdicción del tribunal. Siempre que se ha considerado como una de las funciones esenciales del estado, la de declarar el alcance que tiene el derecho objetivo y de imponer su observancia por medios coactivos. Si una persona a contraído una obligación, está obligada a cumplirla y sería contrario a todas las nociones jurí

dicen: "que les autorizase para negarse a discutir lo bien fundado de su derecho ante los tribunales o a desobedecer una sentencia condenatoria..." De acuerdo con estos principios se establece en el proyecto que tratándose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una ley o de un contrato, las partes estarán obligadas a someterse a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos usando de la fuerza pública en caso de resistencia". (34).

Consecuencias legales.- Saber cuándo estamos frente a un conflicto jurídico y cuándo frente a uno económico, cuándo frente a uno colectivo y cuándo frente a uno individual, tienen consecuencias legales de una vital importancia para el derecho procesal laboral mexicano, pues según se califique a un conflicto de jurídico o de económico, de colectivo o de individual, de ello dependerá el método de la solución legal que se le aplique a cada tipo de conflicto.

Si el conflicto es jurídico, el sometimiento al arbitraje es obligatorio para las partes. La decisión de las Juntas, llamada laudo, también se impone a las partes, con el carácter de obligatorio y por último, los obreros no tienen derecho de recurrir a la huelga.

Por el contrario, si el conflicto se le califica de colectivo y es además económico, el sometimiento al arbitraje es voluntario, no existe laudo obligatorio sino sólo una amigable proposición para la solución del conflicto y, por último, los obreros sí tienen derecho a recurrir a la huelga, así como los patrones al paro.

(34) FARIO DE LA CUEVA Dr. Derecho Mexicano del Trabajo.
Op. Cit. P. 329.

iv.- Huelga existente, inexistente, lícita, ilícita, imputable y no imputable.

Huelga existente y huelga inexistente.- Para que una suspensión de labores como resultado de una huelga sea protegida por el derecho, necesita haber cumplido con una serie de requisitos que la Ley exige. Se habla de la Huelga existente cuando la huelga ha cumplido con todos y cada uno de los requisitos que establece el Artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 450 nos dice que; sera huelga existente aquella que cumpla con los requisitos siguientes:

Art. 450.-"La huelga debera tener por objeto:

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo Cuarto del Séptimo Título;

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Y se dara la inexistencia, cuando no se cumplan con los requisitos que establece el artículo anterior, tal y como lo establece el artículo 459 de la ley.

Artículo 459.- La huelga es legalmente inexistente si:

I.- La suspensión del trabajo se realizara por un número de - trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II:

II.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y

III.- No se cumplierón los requisitos señalados en el artículo 452.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas - distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Los requisitos que debe acatar el procedimiento de huelga son los siguientes:

A).- Que la huelga sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa en cuestión, como lo establece el artículo - 451 fracción II:

Art. 451 fracción II.- para suspender los trabajos se requiere:

Frac.- II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la - huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 560, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos;

B).- Que los trabajadores anuncien su propósito de ir a la huelga por medio de un escrito que contenga: el objeto concreto de la huelga (celebración de contrato colectivo, revisión, etc.), como lo establece el artículo 452 fracción I, de la ley:

Art. 452 frac. I.- El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los siguientes requisitos:

Fracción I.- Se dirigirá al patrón y en el se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma.

C).- Este aviso deberá darse con una anticipación mínima a la suspensión de labores de 6 días por regla general y de 10 días tratándose de servicios públicos. Como lo establece el artículo 452 fracción III, de la ley.

Art. 452.- El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes:

Fracción III.- El aviso para la suspensión de labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez cuando se trate de servicios públicos. El término se contará desde el día y hora en que el patrón queda notificado.

D).- Este aviso debe darse con una anticipación mínima de 6 a 10 días. Se presenta por escrito ante la Junta de Conciliación y arbitraje, por duplicado, como lo establece el artículo 452 -- fracción II. De la ley.

Art. 452 frac. II.- Se presentará por duplicado a la junta de conciliación y arbitraje, si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad de trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el empla-

zamiento, remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro --- horas siguientes, a la junta de Conciliación y Arbitraje;

E).- Que la huelga tenga por objeto alguno de los señalados por el artículo 450.

Los efectos de la declaración de inexistencia son los siguientes:

A).- Fijará a los trabajadores un plazo de 24 horas para que vuelvan a su trabajo.

B).- se les apercibirá de que de no hacerlo se considerarán -- terminados sus contratos de trabajo.

C).- Declarará al patrón sin responsabilidad y lo faculta a con- tratar nuevos elementos en sustitución a los que se rehúsen a se- guir laborando, y;

D).- Procurará que los obreros que no hayan abandonado el tra- bajo continúen en él.

La declaración de inexistencia de la huelga de acuerdo con las reglas procesales de nuestro derecho laboral mexicano, no es ne- cesario hacerla. Su existencia se presume por la ley y dicha pre- sunción es válida mientras no se pruebe lo contrario; por tanto, lo que procede pedir es que se declare la inexistencia más no la existencia. Más aún, mientras no exista una resolución que decla- re inexistente a una huelga la presunción de existencia se con- firma.

"Huelga, estado de. No es necesario declarar que existe.- de - las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo se desprende que el estado de huelga existe desde el momento en que se suspen- den las labores en el centro de trabajo, como resultado de una - conciliación de trabajadores, sin necesidad de que alguna autoridad

aquí lo declare, y lo que pueda solicitarse de la junta competente es que resuelva, si es procedente, que el movimiento de inexistencia, lo es más no lo contrario". (Amparo directo 2591/1955, Compañía Industrial de Pachuca, S. A. quiebra. Resuelto el 25 de Noviembre de 1956 por unanimidad). (35).

Huelga lícita y huelga ilícita.- Tanto el concepto de huelga lícita como de huelga ilícita se desprenden directamente de la constitución.

Frac. XVIII del Art. 123.- "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital...."

De esta fracción deducimos que la licitud de una huelga está en relación directa con la finalidad que se persigue y que en todo caso debe de hacer buscar el equilibrio entre los factores de la producción, por ello la Suprema Corte de Justicia ha dicho acertadamente;

"HUELGAS.- El legislador reconoce como un derecho de los obreros, el declararse en huelga, pero este reconocimiento no es ilimitado, sino circunscrito al propósito de obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción," (United Sugar Co. S.A., Sentencia del 10 de Diciembre de 1930, Tomo XXX - pag. 2162 del Semanario Judicial de la Federación). (36).

(35) EUQUERIO GUERRERO, Lic. Manual de Derecho del Trabajo. segunda edición. Editorial Porrúa. México 1963. P. 299.

(36) ALBERTO TRUEBA URBINA, Lic. Tratado Teórico Práctico de derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. P. 247-.

El concepto de huelga ilícita se reduce a dos hipótesis constitucionalmente establecidas en la parte final de la ya mencionada frac. XVIII. Estos dos casos son; Primero: cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades del patrón y Segundo; en caso de guerra -- cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos y servicios del Gobierno.

Por tanto, es como dice el Dr. de la Cueva: "La ilicitud de -- una huelga no deriva de la ausencia de los requisitos esenciales a su existencia, sino de condiciones o hechos que la acompañan o se produce en ocasiones de ella". (37).

Es importante destacar que el concepto de huelga ilícita no corresponde a contrario sensu al concepto de huelga lícita; cada uno de estos conceptos son distintos e independientes y ambos -- se derivan directamente de la constitución, razón por la cual la doctrina se ha visto obligada a seguir utilizándolos.

Huelga Imputable y Huelga no Imputable.-- Algunos autores prefieren utilizar los términos de huelga justificada y huelga injustificada, nosotros sin que tengamos nada contra estas expresiones pues las consideramos muy atinadas, sin embargo, preferimos hablar de huelga imputable al patrón y huelga no imputable al patrón debido a que son éstas las expresiones utilizadas en la Ley Federal del Trabajo.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declaró lícita una Huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el Art. 450 de esta Ley, e imputables sus motivos al patrón, y si los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este título, se condenará a acuél al pago de los Salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado.

(37) MARTO DE LA CUEVA Dr. Derecho Mexicano del Trabajo.
OP. Cit. P. 794.

Una huelga puede ser lícita y existir pero no necesariamente por ello imputable al patrón. La licitud, ilicitud, existencia o inexistencia se juzgan sin entrar a fondo del asunto, dichas declaratorias cumplen su función cerciorándose si formalmente se ha cumplido con los diversos requisitos que exige la ley, pero no se juzgan si existe o no la razón a los obreros para pedir lo que exigen.

Por tanto, una huelga es imputable al patrón cuando no habiendo sido declarada inexistente o ilícita después de analizar las peticiones obreras y la situación económica actual que guarda la empresa en cuestión, la junta de conciliación y arbitraje resuelve que el patrón se negó injustificadamente a las peticiones obreras, y como consecuencia de ello lo obliga al pago de los salarios caídos durante el tiempo que hubiesen holgado los trabajadores.

Huelga no imputable al patrón es, a contrario sensu, la huelga a la que las prestaciones obreras resultan injustificadas, y por tanto, se exime al patrón de la obligación de cubrir los sueldos por el tiempo que hubieron holgado los obreros.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sido muy clara al respecto:

"Para juzgar la licitud o ilicitud de una huelga, es indispensable examinar si las demandas de los obreros tienden a conseguir alguno o algunos propósitos que el legislador enumere, pero es evidente que para juzgar en definitiva sobre si una huelga es justificada o injustificada, no basta con atenerse a la enunciación hecha por el legislador, porque pudiera ser que la demanda de los obreros persiguiera alguno de los fines enunciados por la ley, y sin embargo, no pudiera ser atendida en justicia, y en

tonces, aunque la huelga fuera lícita podría no ser justificada, por razón de ser imposible acceder a la solicitud de los obreros (Ejecutoria de 10 de diciembre de 1930, United Sugar Company, - S. A.). (38).

Huelga, imputabilidad de los motivos de la; para establecer -- la imputabilidad de los motivos de la huelga, que perseguía como finalidad la revisión del contrato colectivo de trabajo, y mediante ésta, el aumento de los salarios que devengaban los obreros, debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como la actitud fundada o infundada de la parte patronal al negarse a aceptar la demanda de los trabajadores huelguistas. Ahora bien, si aparece que el patrono no accede a lo solicitado por los obreros en su pliego de peticiones, y éstos últimos no produjeron durante el procedimiento los elementos bastantes para evidenciar la justificación (tal vez debiera decir - injustificación) de la actitud de aquél, mismos que eran indispensables haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de la huelga sean imputables a dicho patrón". (Tesis 522 Pág. 981 del apéndice del Semanario Judicial de la Federación, año de 1955). (39).

"Huelga, calificación de la. Tesis. Para considerar demostrada la existencia de un desequilibrio entre el capital y el trabajo, no basta la existencia de presunciones, puesto que para decir respecto de la calificación de una huelga, es indispensable que existan pruebas concretas y no simples presunciones, que demuestren que el equilibrio está roto". (1557/44 Vells Fargo & Co. Of México S.A. 24 de abril de 1945). (40).

- (38) ALBERTO TRUJBA URBINA, lic. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Ps. 524 y 525.
(39) ENRIQUE GUERRERO, lic. Manual de Derecho del Trabajo. Op. Cit. Ps. 297 y 298.
(40) IBIDEM. P. 298.

V.- Análisis de la primera parte de la frac. XVIII del Art. 123 Constitucional;

1.- Definición de lo que se entiende por equilibrio entre los factores de la producción;

A).- Ejecutoria de la corte:

En el año de 1935 la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en un brillante párrafo de su ejecutoria de esa fecha, explico lo - que debe entenderse por equilibrio entre los factores de la producción; veamos:

"... La existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de las negociaciones lo permitan, y derechos de los trabajadores que consisten, precisamente en que a todo estado económico bonucible debe corresponder, igualmente, un mejoramiento en las condiciones de trabajo". (20 de septiembre de 1935, Unión Sindical de Peluqueros). (41).

B).- Dr. Mario de la Cueva.- El Doctor Mario de la Cueva considera que el equilibrio entre los factores de la producción debe entenderse como:

"El mejor nivel de vida compatible con la existencia de la empresa...." (42).

C).- Proposición nuestra.- Nuestra concepción, de lo que es el equilibrio entre los factores de la producción dentro de nuestro derecho laboral es, tomando de ambas definiciones una parte y -- añadiendo algo propio las siguientes:

(41) ALBERTO TRUEBA URBINA, Lic. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. P. 488.

(42) MARIO DE LA CUEVA Dr. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. P. 810.

El establecimiento de condiciones de trabajo que representen para los obreros el mejor nivel de vida, hasta donde la legítima ganancia del capital invertido y la situación financiera de la empresa lo permita.

2.- el equilibrio de que habla la Constitución en su art. 123 - fracción XVIII es concreto o general.- En relación con la Prac. XVIII del art. 123 Constitucional y la procedencia de la huelga surge un interesante problema que podemos resumir en los siguientes términos:

¿El equilibrio de que habla la Constitución es de carácter general, esto es, entre las condiciones generales de la vida y el salario del trabajador, o sea de carácter concreto, o sea, entre las condiciones económicas específicas de la empresa y el salario de sus trabajadores?

Es indudable que la parte huelguista no señala que con posterioridad a la fecha de la celebración del referido contrato colectivo haya ocurrido algún fenómeno económico notorio que haya hecho cambiar las posiciones financieras de la empresa, mejoradas, o bien qué circunstancias de hecho derivadas de la propia compañía, hubieran determinado una depresión de la situación económica de los trabajadores, Ninguno de estos extremos se esboza siquiera en el pliego de peticiones y en tal virtud lógica y jurídicamente tiene que concluirse que no se planeó el movimiento de la huelga basado en un equilibrio económico entre la empresa y sus trabajadores, pues si es cierto que como consecuencia de la disminución del poder adquisitivo de la moneda y el aumento del costo de la vida, consiguientemente, los trabajadores se encuentran desequilibrados económicamente, es también indudable

que el problema de desequilibrio a que se refiere y menciona el Art. 450, de la Ley Federal del Trabajo, es el desequilibrio que se produce, no entre un grupo de trabajadores al servicio de la empresa y el costo general de la vida que deriva de infinidad de factores, sino entre las empresas y sus trabajadores, que no pueden presentarse sino en las condiciones de un aumento de potencialidad económica en favor de la compañía o en la depresión derivada por causa de ésta para sus trabajadores". (Laudo de 21 de Julio de 1937, huelga contra la Cía. de Electricidad Mérida, S.A.).

. (43).

Esta opinión de la junta a favor de la tesis de que el desequilibrio de que habla la ley para ser causa legal de la huelga debe ser de carácter concreto y no general, no fue compartida por eminentes tratadistas del derecho laboral mexicano; vemos:

A).- Lic. Nicolás Pizarro Suárez.- "Creemos que también en éstos los criterios de la junta federal y del grupo patronal son erróneos, considerada la cuestión de la única manera que aquí podemos hacerlo, esto es, jurídicamente. En efecto, cuando se elevan los precios de las subsistencias, indudablemente se desequilibra el "factor" trabajo. Este es hecho que se admite por el razonamiento de la junta federal; pero se agrega que es algo extraño a la relación concreta en un centro de trabajo entre el patrón y sus trabajadores. Y aquí creemos que es donde gravita la inexactitud de la argumentación, supuesto que se toma como un hecho -- el que, efectivamente, debe tratarse de un desequilibrio motivado entre un patrón y sus trabajadores, desequilibrio surgido por causas que tengan origen en el mismo trabajo. Esta afirmación carece completamente de bases; el equilibrio entre los factores -- de la producción depende de muchas circunstancias que muy bien -

(43) MARIO DE LA OLIVA, Jr. Derecho Mexicano del Trabajo.
Op. Cit. Ps. 310 y 311.

puedan ser extrañas a las condiciones concretas existentes entre un patrón y sus trabajadores.

La Constitución habla de Desequilibrio entre los factores de la producción, de armonización entre el capital y el trabajo, puntos de vista generales que no pueden ser reducidos arbitrariamente sino a riesgo de violar la letra de la ley y el espíritu constitucional."(44).

B).- Dr. Mario de la Cueva.- "No podemos admitir el punto de vista de la Junta Federal; la frac. XVIII del art. 123 habla de desequilibrio entre los factores de la producción y de la armonía de los derechos del capital y del trabajo. La limitación que introduce la Junta Federal carece de fundamento y desvirtúa la esencia del derecho del trabajo; es un derecho vital, cuya base son las necesidades sociales reales y actuales del trabajador y cualesquiera que sean los fenómenos que determinan el aumento en las necesidades de los obreros, debe darles satisfacción del derecho del trabajo. Si el costo de la vida aumenta, al extremo de hacer imposible la existencia con determinado salario, el derecho del trabajo tiene que buscar las soluciones, pero no puede mostrarse indiferente." (45).

C).- Lic. Alberto Trueba Urbina.- "El desequilibrio económico se origina no sólo cuando hay un desequilibrio interno en una empresa, sino cuando por virtud de fenómenos también económicos que se producen en el seno de la colectividad, repercuten concretamente en la misma, originándose un desequilibrio entre los factores de la producción." (46).

(44) FERNANDO CASTILLO ALFARANO, Lic. "Antes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo". P. M. México 1965. Ps. 23, 30 y 31.

(55) MARIO DE LA CUEVA, Dr. "Derecho Mexicano del Trabajo". Op. Cit. P. 81.

(46) ALBERTO TRUEBA URBINA, Lic. "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo". Op. Cit. P. 473.

D).- Lic Armando Porrás López.- "¿el desequilibrio que puede ser la causa de la huelga, podrá ser general, o bien particular? consideramos que en ambos casos es procedente la huelga. En efecto, durante la guerra mundial última, la industria textil y la mayor parte de industrias, salvo contadas industrias, como la de los transportes, obtuvieron enormes utilidades y en vísperas de que se presentaran cientos de emplazamientos de huelga, el Presidente Avila Camacho resolvió, mediante decreto, el aumento de los salarios de los trabajadores, la misma actitud adoptó el actual presidente, don Adolfo Ruiz Cortines, frente a la devaluación y, al efecto, se favoreció con su política obrerista el aumento de salarios en los contratos de trabajo el año de 1954. En ambos casos, es indudable que se produjo un desequilibrio general entre los factores de la producción como natural consecuencia de la guerra y de la devaluación monetaria, causas éstas de carácter internacional que escapan a la voluntad del estado Mexicano." (47).

E).- Crítica a las anteriores opiniones.- No estamos de acuerdo con ninguno de los autores antes mencionados; por el contrario, el laudo de la junta federal nos parece impecable desde los puntos de vista lógico y jurídico por las siguientes razones;

Estamos de acuerdo con el Lic. Fernando Castillo Altasirano -- en el sentido de que tanto el Lic. Pizarro Suárez como el Dr. de la Cueva destruyen su propia tesis al aceptar finalmente que todo mejoramiento que piden los trabajadores en sus condiciones de trabajo, está limitado por las posibilidades económicas de la em

(47) ARMANDO PORRAS LOPEZ Lic. Op. Cit. Ps. 411 y 412.

presas de que se trate.

El lic. Nicolás Pizarro Suárez lo hace en la página 63 de su libro "La Huelga en el Derecho Mexicano", al aceptar que el equilibrio sólo es posible lograrlo hasta donde el estado económico de la negociación lo permita.

Por su parte el Dr. de la Cueva lo hace en la página 811 del segundo tomo de su obra "Derecho Mexicano del Trabajo" Cuando dice: "Naturalmente que el aumento de salarios se concederá en los mercados que hemos señalado y que son las posibilidades de las empresas".

Estas palabras las escribio el Dr. de la Cueva precisasente como epígrafe al párrafo en que critica negativamente al laudo de la junta federal que ya hemos transcrito con anterioridad. Y entonces nos preguntamos, ¿dónde está el desequilibrio de carácter general si el aumento de salarios se concederá de acuerdo con las posibilidades de la empresa como lo dice el propio Dr. de la Cueva? ¿que?, ¿con esta frase no concluya que lo definitivo es el potencial económico de la empresa, y con ello un desequilibrio concreto o interno? Nosotros así lo creemos y por eso decimos que el propio Dr. de la Cueva destruye su tesis, pues como dice el lic. Castillo Altamirano: "si el estado económico de la empresa, permite el aumento de salarios, éste se verifica no por el desequilibrio concreto entre los factores de la producción dentro de una misma empresa." (48).

En cuanto a la opinión emitida por el Lic. Trueba Urbina, también nos parece acertada pues si el desequilibrio económico tiene su origen en fenómenos ajenos de la empresa en cuestión; y si

(48) FERNANDO CASTILLO ALTAMIRANO Lic. Op. Cit. P. 31.

el potencial económico de la misma no permite aumentos de salario entonces nos preguntamos, ¿cómo es posible lograr un aumento de los salarios cuando la situación económica de una empresa no lo permita y cuando el desequilibrio existente escapa al control y a la responsabilidad de la empresa?

Por último, en lo que respecta a la tesis del Lic. Porras López, se le puede hacer la misma crítica además, de que, él mismo admite, que durante la segunda guerra mundial las empresas "obtuvieron enormes utilidades", por tanto, si las empresas obtuvieron utilidades, el desequilibrio es de carácter interno y no general, pues dichas empresas si estaban en aptitud de aumentar los salarios. Y por lo que respecta al desequilibrio producido por la devaluación monetaria sería injusto no tomar en cuenta que dicha devaluación afectó por igual a obreros y a empresas.

F).- Opinión personal.- La potencialidad económica de la empresa es el dato básico y único para juzgar si hay desequilibrio económico o no, pues si las condiciones económicas de la empresa permiten un aumento de salarios, éste puede otorgarse aunque no exista ningún desequilibrio general, basta que exista un desequilibrio entre empresas y trabajadores para que la huelga se justifique, pero si las condiciones económicas de la empresa no lo permiten, este aumento no puede proceder aún existiendo un desequilibrio general.

En apoyo a esta opinión nuestra, citaremos, laudos, ejecutorias, opiniones de tratadistas y aclaraciones hechas por funcionarios sobre este punto.

a).- Laudos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
En primer lugar tenemos el laudo de la junta Federal ya transcrito, y que, en su parte medular sostiene lo siguiente:

"...es también indudable que el problema de desequilibrio a que se refiere el mencionado Art. 450 frac. 1 de la ley, es el desequilibrio que se produce, no entre un grupo de trabajadores al servicio de la empresa y el costo general de la vida que deriva de infinidad de factores, sino entre la empresa y sus trabajadores, que no pueden presentarse sino en las condiciones de un aumento de potencialidad económica en favor de la compañía o en la depresión derivada por causas de ésta para sus trabajadores". (laudo de 21 de julio de 1937, Huelga contra la Cía. de Electricidad Mérida, S. A.). (49)

b).- Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. por su parte, la suprema corte ha sido muy clara al respecto y una de sus más famosas ejecutorias dice:

"Dada la naturaleza del derecho del trabajo, es evidente que no sólo contractualmente pueden fijarse condiciones más favorables para los trabajadores, sino que también existe la obligación por parte de los patronos, de aceptar el mejoramiento reclamado por los obreros hasta donde las condiciones de las industrias lo permitan, lo que quiere decir que los trabajadores sí tienen derecho a que se mejoren en su provecho las condiciones de prestación del servicio y que cuando la situación de una industria o de una empresa lo permita, la demanda de los trabajadores debe tenerse por justificada y que, si el patrón se niega a otorgar ese mejoramiento, las autoridades del trabajo, al serles sometido para su resolución el conflicto, no sólo pueden, sino deben, analizando la situación de la empresa o industria, fijar las condiciones de prestación de servicio. Tan es así, que la frac. XVIII del Art. 123 Constitucional previene que las huelgas son lícitas cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, Es lo idem

que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo hasta donde el estado económico de las negociaciones lo permitan, y derechos de los trabajadores que consisten precisamente, en que a todo estado económico bonacible debe corresponder, igualmente, un mejoramiento en las condiciones de trabajo". (Toca # 242,934/-3a. Unión Sindical de Peluqueros; fallado el 20 de Septiembre de 1935). (50).

Resulta indudable que de la argumentación empleada en dicha ejcutoria, se desprende una vez más, que el desequilibrio de que habla la Constitución en su frac. XVIII del Art. 123, es de carácter concreto o interno y no general o externo, así lo dan a entender muy claramente todas las expresiones que intencionalmente hemos subrayado.

Antes de seguir creemos necesario hacer la siguiente aclaración: hemos dicho y repetido que el aumento de salarios está sujeto a la suerte de la situación económica de la empresa de que se trate, sin embargo, toda empresa está obligada a cubrir el salario mínimo legal, y con ello no nos contradecimos, pues una empresa que no gane lo suficiente como para pagar el salario mínimo dentro de nuestro régimen laboral no puede ni debe funcionar. Nosotros tomamos como dato básico el potencial económico de la empresa dando como supuesto que ésta cubre el salario mínimo legal, y que para lo que nos sirve el dato "potencialidad económica de la empresa" es, como su nombre lo indica, un aumento, o sea, a partir del salario mínimo todo aumento que se pretenda lograr.

En la siguiente ejecutoria que enseguida vamos a transcribir, - se manifiesta en una forma más clara y categórica que el desaqui libro a que alude nuestra constitución es de carácter interno. Veamos:

"... toca al Estado fijar lo que corresponde, en la producción, a trabajadores y patronos, y es claro que para que la decisión - este problema, precisa tomar en cuenta la capacidad económica de las empresas; la intervención del estado en el fenómeno de la producción implica un doble principio, por una parte, que los trabajadores tienen derecho a que cuando las condiciones de la empresa lo permitan, se eleve su nivel de vida, para lo cual habrá de -- otorgárseles mayores beneficios, y de otro lado, que los límites de las juntas de conciliación y arbitraje para esa fijación, con siste en el respeto al derecho de las empresas para obtener una utilidad proporcional al capital invertido, ya que si los trabajadores tienen derecho a que se mejore su nivel de vida, ese derecho se encuentra subordinado a que las empresas obtengan utilidad, porque si se obligara a los patronos a trabajar con pérdida, se le impondría en realidad, la obligación de hacer donaciones - en favor de los obreros; una empresa que no tiene utilidad, o -- que percibe utilidades que no corresponden al capital invertido, no puede ser obligada a mejorar las condiciones obreras...." --- (Amparo 2/938/2a., Promovido por la compañía Mexicana de Petróleos "El Aguila", S. A. y Coagraciados, Fallado el Primero de -- Marzo de 1938). (51).

En esta ejecutoria se expresa muy claramente la idea fundamental de que todo mejoramiento económico de los obreros está supeditado a la capacidad económica de la empresa en cuestión, y con

ello se afirma que el desequilibrio debe ser individual, interno o concreto, pues si las condiciones económicas de la empresa no permiten a partir del salario mínimo un aumento económico, éste no procede, y esto es así, porque según lo explica la ejecutoria si se obligara al patrón a mejorar las condiciones económicas de sus obreros aún cuando la empresa no percibiera utilidades que justificaran dicho aumento, se estaría obligando al patrón a hacer una donación forzosa, pero yo diría que más que forzarlo a una donación obligada, se le está presionando para que quiebre, porque la finalidad última de toda empresa es obtener beneficios económicos, y bien a esos beneficios tiene derecho legítimo los trabajadores, también lo tiene la empresa. Respecto a esto recordamos que la frac. XVIII del Art. 123 Constitucional, también habla de los derechos del capital. Para finalizar diremos que es un viejo principio de derecho el que, nadie está obligado a lo imposible, y obligar a una empresa a mejorar la situación económica de sus trabajadores cuando su situación financiera no lo permite, es quererla obligar a lo imposible.

C).- Lic. Suquerio Guerrero.- En cuanto a los tratadistas se refiere, podemos decir y citar en apoyo a nuestra tesis las palabras siguientes del Lic. Suquerio Guerrero:

"... Los factores de la producción en términos generales, son el capital y el trabajo, expresados de manera genérica; pero la huelga es un fenómeno concreto que ocurre dentro de una empresa y entonces se requiere concretar aquella generalidad, para sostener que los factores de la producción, capital y trabajo, están representados, en cada caso, por determinado patrón y por --

los trabajadores que laboran a su servicio". (52).

C).- Carta del Lic. Alfonso Guzmán Neyra.- Por último, citaremos párrafos de la carta que el 6 de octubre de 1948 la redactara el Lic. Alfonso Guzmán Neyra entonces presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y después presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, misma que dirigió al periódico "El Universal", con el fin de informar a la opinión pública las razones que habían inducido a dicha junta a dictar un laudo en el cual se desestimaron las peticiones obreras por considerar que dichas peticiones no se fundaban en un desequilibrio concreto -- entre la empresa y sus trabajadores, sino entre los trabajadores y el encarecimiento de la vida y la devaluación del peso mexicano.

Por lo más, esta carta se explica sola; sólo agregaremos que es un digno punto final al problema que estamos tratando y un apoyo grande en favor de la tesis que estamos sosteniendo:

México, D. F., 6 de Octubre de 1948.

"Señor Licenciado Miguel Lans Duret, Presidente y Gerente de La Cía. Periodística Nacional, Bucareli No. 8.- Ciudad.

En atención a los comentarios que se han hecho en ese diario a su dirección, sobre el laudo pronunciado por Esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el conflicto de huelga de la Industria Textil de la Lana, me permito remitirle esta carta, rogándole le dé cabida en las columnas de su periódico, por considerar que precisa y aclara los términos de un problema de interés nacional, como lo es el alcance de dicho laudo que emitió esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el conflicto arri-

ba citado, planteado por los obreros, fundándose en la frac. 1 - del art. 450 de la ley Federal del Trabajo, correspondiente a la Fracción XVIII del Art. 123 de la Constitución General de la República....

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, invariablemente ha interpretado, que el equilibrio a que hace referencia la constitución y la ley de la materia, es el que debe existir entre una empresa determinada y sus obreros y no entre éstas y las condiciones generales de la vida en el país, en un momento dado.

En otros términos, si por virtud de un contrato colectivo de trabajo una empresa obtiene grandes utilidades, la Constitución y la ley, procuran que los derechos del capital y del trabajador se armonicen, en relación con una situación de excesivas ganancias, pero ni la Constitución ni la ley establecen que donde no hay posibilidad alguna de aumento de salario, por no permitirlo las utilidades de la empresa, o exista el caso contrario, éstos deben aumentarse, por la sólo razón de que exista un encarecimiento general del costo de la vida o por una disminución del poder adquisitivo de la moneda.

Esta interpretación de la ley, no es de hoy, ha nacido de la larga experiencia que ya tienen los Tribunales de Trabajo, por tanto no he impuesto yo, ahora, ninguna nueva modalidad, únicamente me he limitado a seguir la ruta trazada firmemente por esta junta y por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en multitud de ejecutorias, porque tanto jurídica como económicamente la tesis es correcta.

Cuando un desequilibrio económico es general, afecta tanto a los industriales como a los trabajadores, y en consecuencia, se-

tos no pueden fundar la petición de aumento de salarios apoyando se únicamente en dicha circunstancia, porque se desatienden del factor esencial que señala la ley como causa para ir a la huelga o a un conflicto de orden económico—según sea la vía por la que opten las partes—y que no es otra que la capacidad económica de la empresa, que es la base para calcular el monto de los salarios y que a manera del fiel de una balanza sirve para fijar el equilibrio entre los factores de la producción, de acuerdo con lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo, como en el caso de la Industria Textil de la Lana, que se pretendió revisar por parte de los trabajadores, fundándose no en un hecho de carácter específico en relación con dicha industria, como hubiera sido el aumento de utilidades en esa rama, sino apoyándose en una situación general como lo es el estado económico que actualmente tiene el país". (53).

(53) FERNANDO CASTILLO ALTAMIRANO, Lic. Op. Cit. Ps. 80 y 81.

CONTINIO PARCISO.- ALIANZAS DEL DERECHO DE HUELGA:

1.- ALIANZAS DEL DERECHO DE HUELGA:

1.- Definición legal de huelga: análisis de sus elementos.- In-
tes de proseguir con el estudio sobre la huelga, se impone esta-
blemente un concepto. Por ello a continuación pasaremos al punto -
del significado de la huelga por ser presupuesto indispensable -
en nuestro trabajo.

Definiciones de huelga hay tantas como tratadistas de derecho
del trabajo, pero nosotros nos concretaremos a la definición le-
gal que nos da la Ley Federal del Trabajo en su artículo 440, pa-
ra que nuestro estudio sea del derecho positivo vigente.

Art.- 440.- "Huelga es la suspensión temporal del trabajo lle-
vada a cabo por una coalición de trabajadores."

A).- Suspensión.- Si no hay suspensión de labores no hay huel-
ga, bueno al menos en nuestra legislación. Esta es la esencia y
el hecho donde radica toda la fuerza de la huelga. No cabe en -
México imaginarse la posibilidad de una huelga en la cual los -
trabajadores siguen desempeñando normalmente sus labores (como
el caso de las pretendidas huelgas ex que el Gobierno requizo -
la empresa y ésta sigue funcionando normalmente, Teléfonos de -
México por ejemplo).

Así lo ha entendido la Suprema Corte de Justicia de la Nación
que ha dicho:

"Tesis. La huelga no es otra cosa que el acto por medio del -
cual los obreros dejan de cumplir sus contratos de trabajo al no
prestarles, a sus patrones los servicios convenidos, es otras pala

bras, e. la cesantía absoluta de actividades de una fábrica o un sitio de trabajo, por parte de los obreros," (1134/45/Ca. Sindicato Mexicano de Trabajadores de la Industria de Cervecería y Congrs. 29 de Agosto de 1945). (54).

Claro está que hay excepción, una cuando menos, consistente en los servicios de emergencia a que nuestra ley se refiere; por lo demás, como dice Eduardo Couture: "No parece necesario insistir al respecto, porque nadie duda que huelga y trabajo resultan términos antinómicos, quien presta un trabajo no está en huelga, y quien se haya en huelga, no trabaja". (55).

La Ley Federal del Trabajo de 1931, así como en su artículo 259, lo siguiente:

Art. 259.- "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores."

Legal.- La palabra legal no estaba incluida en la primitiva redacción del artículo 259, sino que, por virtud de la reforma de 29 de Marzo de 1941 se incluye, la razón de esta adición fue la serie de huelgas de hecho que se desataron en México, huelgas que no cumplían con los requisitos legales. Con posterioridad y ya en la reforma de 1970, se establecieron los requisitos de legalidad en el artículo 450, suprimiéndose por este hecho la terminología de legal, en la definición de huelga.

Se debe destacar que, como todo acto jurídico, la huelga para ser válida requiere de la observancia de un conjunto de requisitos, sin los cuales dicho acto es inexistente o ilícito, por ello

(54) SUQUERIO GUERRERO Lic. Op Cit. P. 299.

(55) EDUARDO J. COUTURE. La Huelga. Universidad Nacional del Litoral, Instituto de Derecho del Trabajo. Santa Fe, - Argentina, 1951. Tomo III. P. 239

la huelga debe cumplir con los supuestos que establece el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

C).- Temporal.- Esto quiere decir que las labores se interrumpen pero no se terminan. Si las relaciones de trabajo se terminan, la finalidad misma de la huelga, que es reacuar las labores una vez logrado el propósito, se volvería imposible.

Don Ernesto Krotoschin ya lo ha dicho; fuera de un contrato de trabajo no se puede estar en huelga, ya que huelga implica precisamente la idea de incumplimiento de un contrato laboral. La intención de un trabajador en huelga debe necesariamente ser la de volver al trabajo cuando la finalidad perseguida se haya logrado o se haya vuelto imposible; la huelga es sólo un compás de espera y por eso la ley hace bien en llamarle precisamente suspensión.

D).- Coalición.- Si bien el artículo 440 dice que la huelga es el resultado de una coalición, también es cierto que el artículo 441 dice que: "Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes."

O sea que tanto la coalición como el sindicato pueden legalmente ir a la huelga siempre que cuenten con la mayoría de los obreros entre sindicalizados y no sindicalizados.

2.- Titular del Derecho de Huelga.

A).- La mayoría obrera como titular de un derecho de huelga.- El titular del derecho de huelga es en nuestro derecho la mayoría obrera de la empresa en cuestión, sea organizada en forma de coalición o en forma de sindicato, pues en el derecho obrero -- mexicano impera el principio democrático de la mayoría, de tal manera que la mitad más uno de los trabajadores es la que impone

las decisiones.

Así lo ha reconocido la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

".... El principio mayoritario está plenamente justificado. Está de acuerdo con nuestro régimen democrático en el cual la mitad más uno decide una relación. Supone la igualdad entre los electores y en realidad esa igualdad existe...." (Ejecutoria de 31 de Mayo de 1933, Unión de Obreros, Artesanos y Empleados de Minatitlán) (56).

Por otra parte nuestra ley no deja lugar a dudas al respecto, ya que expresamente dice lo siguiente:

Art. 451.- Para suspender los trabajos se requiere:

Frac. 11.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores...." Es importante dejar establecido que la mayoría obrera para los efectos de titularidad de la huelga, está integrada tanto por los elementos sindicados como por los elementos libres. En cuanto al derecho de huelga se refiere, su titularidad no es un exclusivo privilegio del Sindicato como sucede con la titularidad del contrato colectivo de trabajo, fincada a favor - forzosamente de un sindicato.

Al respecto la Corte ha dicho:

"La fracción 11 del artículo 451 de la ley Federal del Trabajo no hace distinción entre obreros sindicados y no sindicados para los efectos de la declaración de una huelga, lo cual es natural, ya que un movimiento de esta clase afecta tanto a unos como a otros, sin que puedan interpretarse tal precepto en el sentido de que sólo protege a los obreros sindicados, pues tal tesis conduciría a dejar sin protección legal de ninguna clase a los demás

trabajadores". (25 de Julio de 1940, Foca 2276/40/2a. Gerónimo - Guerrero). (57).

Por su parte, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha opinado en el mismo sentido, veámos:

"De la fracción XVII del artículo 123 Constitucional y en los artículos 355 y 440 de la ley Federal del Trabajo se desprende - que el derecho de huelga corresponde a los trabajadores y que no es un derecho sindical...." (Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, expediente 197/47. Unión de empleados de la Fábrica de Hilos 'El Salvador'. Laudo de 27 de Marzo de 1947) (58).

B).- La adición hecha al artículo 258 en el año de 1956. Antes de 1956; La ley Federal del Trabajo decía lo siguiente:

Art. 259.- "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores".

Art. 258.- "Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes". ahora - Artículo 355 de la ley.

Con motivo de esta redacción, cuando un sindicato emplazaba a huelga al patrón afectado pedía a las autoridades laborales que declarasen tal emplazamiento como ilegal, ya que de acuerdo con el texto del artículo 258, el titular del derecho de huelga era la coalición y no el sindicato.

O sea, que a pesar de que los trabajadores estaban organizados

(57) MARIU DE LA OJEDA Dr. Derecho Mexicano del Trabajo.

Op. Cit. P. 737.

(58) IBIDEM. P. 797.

en sindicato, los patronos consideraban que era requisito indispensable la coalición previa; si ésta no se llevaba al cabo, no se cumplía con una formalidad que la ley pedía y por tanto no se estaba ejerciendo el derecho de huelga por su debido titular.

Para evitar problemas de interpretación que dificultaban y --entorpecían la justicia obrera, en el año de 1956 se le agregó al artículo 258 la siguiente parte: "Para los efectos de este título el sindicato de trabajadores es una coalición permanente". Ahora comprendido este precepto en el artículo 441 de la ley Federal -- del Trabajo.

Con esta adición se acabaron los problemas de interpretación; -- tanto la coalición con independencia del sindicato como el sindi -- cato con independencia de la coalición, pueden emplazarse a la huel -- ga, siempre que tenga la mayoría.

El objetivo del agregado fue que por mandato expreso de la ley, el sindicato se equipara para el efecto de emplazar a huelga, a una coalición, y que por tanto, no se les pudiera argumentar jurí -- dicamente a los sindicatos que para poder emplazar a huelga deba -- rían realizar una coalición previa. La ley constituyó con la adi -- ción una presunción "iure et de iure" (que no admite prueba en -- contrario) de que el sindicato, para los efectos de emplazar a -- huelga, es una coalición permanente.

a).- Opinión del Lic. Fernando Castillo Altamirano.- El Lic. -- Castillo Altamirano en sus apuntes del Segundo curso de derecho del trabajo en la parte correspondiente a la huelga, opina en -- relación con el punto que estamos tratando lo siguiente:

"Podemos indicar que toda la mecánica de la reglamentación del derecho de huelga, es en consideración a que este derecho corres

ponde a la colección mayoritaria de trabajadores y el parche que se le agrega contraviene los principios democráticos de la mayoría coligada de trabajadores de una empresa sobre los que se estructuró el derecho de huelga en la legislación mexicana y de aquí surge a pensar en el establecimiento de un principio de totalitarismo sindical que no se compagine con los principios mayoritarios - democráticos que conforman a nuestra constitución". (49).

b).- Opinión nuestra.- Con todo respeto, nosotros no estamos de acuerdo con dichas apreciaciones.

En primer lugar, consideramos que la adición fue útil porque - eliminó un problema de interpretación de la ley, haciendo al mismo tiempo más expedita la justicia obrera que de otra manera - se veía entorpecida con trámites que por interpretar la ley retardaban su aplicación.

En segundo lugar, la adición de 1956 no contraviene el principio democrático de la mayoría obrera que aún después de la adición - permanece intacto como en seguida lo demostraremos y, consecuentemente, tampoco es un parche que esté en discordia con los demás artículos que reglamentan el derecho de huelga.

Decimos que la adición no contraviene el principio democrático de la mayoría obrera como titular del derecho de huelga, porque sigue siendo el mayor número de trabajadores, sindicalizados y - no sindicalizados, los que deciden sobre la suerte de la huelga. La mayoría obrera sigue siendo el titular indiscutible del derecho de huelga.

Tomemos un ejemplo para demostrar nuestra idea: en una empresa

determinado existe un total de 100 obreros, el 45% de ellos están sindicalizados y todos votan por ir a la huelga; el 55% restante son trabajadores libres y todos ellos votan no ir a la huelga. Prevalce desde luego, la decisión del 55% de los trabajadores no sindicalizados. Entonces ¿cómo está el ataque al principio democrático de la mayoría?, ¿cómo el totalitarismo sindical? El principio de la mayoría obrera sigue incluíase en nuestro derecho y el agregado al artículo 228 en nada ha modificado esta situación.

Tampoco está la reforma en contravención con el resto del artículo que reglamenta la huelga, porque la reforma no dijo que la huelga es un derecho exclusivo del sindicato; si así hubiera sido, habría verdaderamente contravención, porque por un lado se decía que la huelga era un derecho de los trabajadores, de los obreros, de la mayoría y por el otro hubiérase dispuesto que la huelga era un derecho exclusivamente sindical.

Lo que hizo la reforma de 1950, fue assimilar el sindicato a la coalición para los efectos de emplazar a huelga. No se dijo que para los efectos de "este título" los sindicatos son una coalición mayoritaria, sino simplemente una coalición con el carácter de permanente, y en eso tuvo la razón, pues si el sindicato que es la asociación profesional obrera por excelencia, no va a gozar de un trato jurídico similar al de una coalición para ese efecto, eso sí sería ilógico.

En nuestra opinión, la reforma o adición en nada contraviene el principio democrático de la mayoría obrera que sigue siendo respetado por nuestra legislación laboral mexicana.

C).- Contradicción entre titularidad del derecho de huelga y la titularidad para la celebración de un contrato colectivo de trabajo como posible objeto de la huelga.- Existe una grave contradicción entre el titular del derecho de huelga y el titular del contrato colectivo de trabajo. Ya hemos visto que el titular del derecho de huelga lo es la mayoría obrera, compuesta únicamente -- por trabajadores sindicalizados, únicamente por trabajadores libres o por trabajadores libres y sindicalizados conjuntamente, -- por tanto, es perfectamente posible que se dé el caso de que no habiendo en absoluto huelga obrera sindicalizada, la huelga tenga sin embargo titular, y consiguientemente proceda.

Pero en cambio, de acuerdo con las reglas jurídicas de nuestro sistema legal laboral, sólo un sindicato puede ser el titular de un contrato colectivo de trabajo; así está aceptado unánimemente por la doctrina y también por la ley de la materia que dice:

Art. 366.- "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Ahora bien, el artículo 450 dispone que:

Art. 450.- "La huelga deberá tener por objeto:

Fracción II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

A estas alturas la contradicción salta a la vista; si una coalición obrera mayoritaria de una empresa donde no hay elementos sindicalizados emplaza a huelga pidiendo la celebración del contrato colectivo de trabajo con base en el artículo 450 fracción II, dicha huelga, aún habiendo cumplido con todos los requisitos que en esa parte pide la ley, tendrá forzosamente que declararse inexistente, ya que el objeto de la misma es imposible jurídicamente, pues no puede obtener la celebración de un contrato colectivo cuando les falta el titular para el mismo.

a).- Opinión del Doctor Mario de la Cueva.- El Doctor de la Cueva opina que;

"El dilema se resuelve viendo en la huelga un derecho de los trabajadores para obligar al patrón a la celebración de un contrato colectivo con el sindicato titular de interés profesional."
. (60).

Según esta opinión el problema se resuelve viendo en las huelgas el arma de presión y en el sindicato al titular del contrato.

b).- Opinión nuestra.- Y nosotros planteamos la siguiente interrogante "¿y si no hay sindicato titular del interés profesional?" Entonces lo que deberá suceder es, como antes lo dijimos, que se declare la huelga inexistente por ser imposible el objeto que se pretenda lograr al través de la huelga, esto es lo jurídicamente correcto.

Con el inmenso respeto que nos infunde la calidad de tratadista de derecho laboral del Doctor de la Cueva, sin embargo, tene-

mos que decir que resuelve un problema donde no lo hay. En efecto, si hay un sindicato titular del interés profesional, éste será el titular del contrato colectivo, y la huelga cooperará presionando al patrón para que acceda a las peticiones de los obreros. Perfecto, sólo que aquí no hay dilema como el Doctor de la Cueva dice, porque se autocoloca en la hipótesis de que hay un titular del interés profesional; pero el dilema empieza, precisa y únicamente cuando no existe dicho titular. El caso no es un mero supuesto y ya se ha dado en la práctica, veamos:

"... Siendo finalidad del emplazamiento de huelga la firma de un contrato colectivo de trabajo, éste debe celebrarse por el patrón, no con los trabajadores directamente, sino con el sindicato emplazante como lo previene el artículo 386 de la ley Federal del Trabajo. (8238/46/2a. María Ochoa, 7 de Mayo de 1947).
.(61).

"TESIS.- Si el sindicato que emplazó a huelga no contaba entre sus miembros a trabajadores del servicio de la empresa emplazada en el momento en que se inició el movimiento, éste resulta injustificado y no imputable sus motivos al patrón, sobre todo en el presente caso, en el que el motivo de la huelga fue la firma de un contrato colectivo, que es un derecho eminentemente sindical." (D- 1288/49/2a. Sindicato de Trabajadores de la Industria Maderera de Coatzacoalcos Ver. México. 23 de Marzo de 1950) (62).

(61) BALTASAR CAVAZOS FLORES, Lic. El Derecho de Huelga en la Teoría y en la Práctica, México 1965. P. 66.

(62) IBIDEM. P. 74.

Nuestra opinión, es que efectivamente hay una imposibilidad -- jurídica para que una coalición mayoritaria de una empresa (donde no existen trabajadores sindicalizados) sea titular del derecho de huelga y pretenda apoyar su huelga en la fracción II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo en lo que se refiere a -- la celebración del contrato colectivo de trabajo.

D).- El medio jurídico adecuado para reclamar la titularidad del derecho de huelga.- Cuando exista disputa por la titularidad del derecho de huelga (y también por la titularidad de un contrato colectivo de trabajo), dicha titularidad no se puede reclamar por medio de la huelga. El procedimiento adecuado, en virtud del cual con una votación llevada al cabo entre los trabajadores interesados, se determina quién tiene la mayoría y con ella la titularidad.

La huelga no procede en estos casos porque no se está buscando el equilibrio entre los factores de la producción, sino que es un conflicto de carácter intersindical y por ello netamente jurídico. Así, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha dicho:

"La huelga es un derecho concedido por la ley a los trabajadores para la defensa de sus legítimas conquistas, para la satisfacción de sus aspiraciones legítimas de mejoramiento cuando el cumplimiento de esas aspiraciones consiguen el equilibrio entre los factores de la producción, pero de ninguna manera es instrumento de ambiciones egoístas, tales como la de conseguir la titularidad de un contrato colectivo...." (Expediente 70/64 Huelgas, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, coalición de trabajadores de autolíneas Mexicanas S. A. contra dicha empresa). (63).

B).- La mayoría obrera debe existir en cada empresa individualmente considerada.- Ha quedado establecido que tratándose de una empresa, el titular del derecho de huelga lo es la mayoría obrera de esa empresa; pero cuando se trata de dos o más empresas empleadas a huelga por un mismo sindicato o coalición, se hace necesario aclarar que la mayoría que la ley exige, debe existir en cada una de las empresas, y no sería correcto computer la mayoría tomando como base el total de los trabajadores de ambas empresas. Ilustremos la idea con el siguiente ejemplo:

Tenemos la empresa A y la empresa B, cuyos trabajadores todos sindicalizados, están afiliados al mismo sindicato; ambas negociaciones tienen un total de 100 trabajadores cada una. En la empresa A, de sus 100 trabajadores los 100 votan por ir a la huelga, en la empresa B, 45 de los 100 votan por ir a la huelga; sumados los votos de las dos empresas forman una mayoría a favor de la huelga. Sin embargo, individualmente considerada cada empresa — (tal y como debe ser), sólo la empresa A tiene mayoría a favor de la huelga, pues la empresa B tiene mayoría a favor de no ir a la huelga, y es así, individualmente considerada cada empresa, como debe buscarse la mayoría obrera.

Cada empresa es una unidad que comprende un número determinado de miembros, y son exclusivamente esos miembros los elementos pertenecientes para decidir la suerte de la negociación en donde trabajan y de la que viven; además, como bien dice el Dr. De la Cueva, la tesis contraria permitiría que una minoría aliada a un sindicato fuera la que decidiera el destino de todos los trabajadores, y eso creemos nosotros, sería quebrantar el principio democrático consistente en que es la mayoría la que decide.

F).- La carga de la prueba acerca de la existencia del vínculo jurídico que une al trabajador con la empresa.- Sólo tiene derecho a votar y con ello a formar parte de la mayoría obrera titular del derecho de huelga, aquellos trabajadores que estén al servicio de la empresa. Esto es, que tienen avisos de una peregrinada, cobra interés y sentido cuando nos planteamos la interrogante de, ¿a quién corresponde probar la existencia de la relación de trabajo existente entre el trabajador y la empresa?

La Corte ha dicho que el patrón no está obligado a demostrar la no existencia de la relación de trabajo, simplemente puede negarla y entonces corresponde a los trabajadores probar la existencia del vínculo jurídico:

"Si la existencia del motivo de huelga requiere el que sea declarada por la mayoría de los trabajadores, esto implica necesariamente la demostración por parte de quienes intentan el movimiento, de que entre ellos y las personas contra quienes el derecho se ejercita, existe una relación jurídica de trabajo". (Poca 5083/42, Sindicato de Obreros, Matanceros y Similares de Ciudad Hidalgo). (64).

También en este sentido encontramos el siguiente laudo:

"... Como la empresa está negando que exista relación de trabajo entre ella y la organización emplazada (quizás debiera decir emplazante) y en particular con los huelguistas, a estos últimos corresponde demostrar la existencia del nexo contractual, extremos que no comprobaron, ya que según parece de (la.) audiencia de pruebas celebrada el dieciocho de los corrientes, la parte huelguista no compareció a esa diligencia y en esas condiciones perdió el derecho para ofrecer elementos de convicción que llevaran al conocimiento de la Junta de que si tiene trabajadores -

al servicio de las negociaciones afectadas, razón por la que procede declarar "la inexistencia de la huelga, ..." (Exp. 560/55). Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana fracción III, Sección cinco Vs. Metales Potosí, 24 de Octubre de 1955, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Grupo Doce.). (65).

Las tesis de la Suprema Corte y de la Junta Federal nos parecen correctas, ya que quien tiene interés debe demostrar el derecho que le asiste para declararlo, además no se le debe obligar al patrón a probar un hecho negativo como lo es la 'no' relación -- jurídica de trabajo.

3).- Qué Trabajadores Tienen Derecho a Recotar y Cuáles No. - Este problema es el de más profundo interés práctico y por ello no lo podemos pasar por desapercibido, se trata de saber qué trabajadores tienen derecho a votar y cuáles no.

Como dice el Lic. Castillo Altamirano: "No obstante la simplicidad aparente de este requisito, existen casos o situaciones que se deben analizar para determinar si por la situación especial en que se encuentran determinados trabajadores, deben ser tomados o no en consideración, para la determinación de la mayoría indicada". (66)-.

a).- Regla General.- Debemos partir de una base, como regla general todo trabajador de la empresa afectada tiene derecho a votar en los recuentos, que para determinar la mayoría obrera nece

(65) BALTASAR CAVAZOS FLORES, Lic. Op. Cit. P. 77.

(66) FERNANDO CASTILLO ALTAMIRANO, Lic. Op. Cit. P. 102.

saría para la huelga se lleven a cabo, y sólo por vía de excepción se excluye a determinado tipo de trabajadores cuya justificación de eliminación se hace necesaria.

Vamos pues a analizar una serie de trabajadores que por la naturaleza de su puesto dentro de la empresa, merece un análisis previo antes de decir la última palabra en relación con su derecho a votar, es el tipo 'suí género' del puesto que desempeña, o circunstancias o condiciones especiales que concurren, las que nos obligan a dictar una atención especial a los trabajadores - que se encuentran en esta situación:

b).- Altos empleados.- Los altos empleados son los administradores generales, directores, gerentes y en general todas aquellas personas que dentro de una empresa o negociación ocupan los puestos de más alta jerarquía. La razón de que no voten se deriva del hecho de que estas personas representan dentro de la empresa el interés patronal, y tienen la obligación de defenderlos frente al interés obrero; dejarlos votar sería tanto como introducir elementos netamente antagónicos al interés del trabajador en el seno mismo de la comunidad obrera.

c).- Empleados de confianza.- La razón por la cual estos empleados de confianza no voten en relación con la huelga, es la misma que hay para que no voten los altos empleados, ambas categorías están ligadas al interés patronal, interés que lógicamente es - antagónico del interés obrero.

Su liga con el interés patronal se demuestra con el hecho de - que este empleado tiene que conservar la confianza de su patrón, tan es así, que nuestra ley dispone que:

Art. 125.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

d).- Aprendices.- Por lo que respecta a los aprendices nos inclinamos a negarle su derecho de voto en relación con la huelga, por las siguientes consideraciones:

La primera consideración consiste en que para el trabajador común la retribución económica recibida por sus servicios es la principal razón de su trabajo, en cambio, aunque el aprendiz debe ser retribuido, éste no es para él el principal motivo para trabajar, sino que concurre de manera muy especial al deseo de aprender alguna profesión, arte u oficio.

La segunda consideración consiste en el especial respeto y fidelidad que el aprendiz debe a su maestro, que no es el mismo que el trabajador común debe a su patrón, uno obedece al patrón y otro obedece al maestro.

e).- Trabajadores de planta, temporales, suplentes y eventuales. Antes debemos distinguir cada una de estas categorías para después argumentar el otorgamiento o negación de su derecho de voto en relación con la huelga. Veamos:

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trata de un servicio meramente accidental, cuya repetición podrá ser consecuencia solamente de que concurren circunstancias especiales, o lo que

es lo mismo, que el servicio no forma parte de las actividades - normales, constantes y uniformes de la empresa; de lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que -- dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijo; así, por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un empleo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, desconocida de una máquina, se llama a un mecánico especial y, concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios". (Toca número 2903/35/la., Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, 3 de Septiembre de 1936). (67).

De aquí se deduce que sólo dos las características que debe reunir el trabajador de planta, permanencia y necesidad del servicio, por tanto, serán eventuales aquellos trabajadores que carecen de cualquiera de estas dos condiciones, y en cuanto al derecho de voto es indiscutible que el trabajador de planta tiene derecho a él, no así el trabajador eventual por ser un elemento -- transitorio que no forma parte permanente de la comunidad obrera en conflicto.

En cuanto a los trabajadores temporales éstos deben ser considerados como de planta, porque sus labores aunque no continuas -- (requisito no indispensable para ser de planta) si son permanentes temporada tras temporada y necesarias, tal es el caso de muchos trabajadores en faenas agrícolas, teatros de temporada, balnearios que sólo funcionan determinados meses del año, etc. Y -- por tanto, si son considerados de planta sí tienen derecho al -- voto.

f).- Trabajadores familiares del patrón.- A este respecto la opinión de la Corte ha sido en el sentido de que:

"En el recuento de trabajadores huelguistas, no pueden ser excluidos los parientes del patrón, por el hecho de serlo, si se comprueba que tienen el carácter de trabajadores". (Toca número 9960/42/2a. Marcos Remis Sotres). (68).

Probablemente dicha ejecutoria haya sido dictada en ese sentido por carecer la Corte de una base jurídica en la cual apoyarse para poder excluir con fundamento a los familiares del patrón.

Sin embargo, nosotros consideramos que dichos familiares del patrón no deberían contar. Los altos empleados y los empleados de confianza no cuentan por que tienen la obligación de defender el interés patronal en virtud de la naturaleza del puesto que desempeñan, los familiares del patrón que no tienen ningún alto empleo o algún empleo catalogado como de confianza, son a los ojos de la ley simples trabajadores comunes, que legalmente no están obligados a defender el interés patronal, pero que real y prácticamente tienen una fuerte tendencia a hacerlo como parte de los méritos que tiene que realizar en la empresa para poder escalar puestos más altos en la negociación.

El trabajador familiar del patrón espera recibir más de su alianza con su pariente y jefe, que con su alianza con los trabajadores, es por eso que opinamos que el trabajador familiar del patrón no debe de contar y que la misma solución se dé a los familiares de los altos empleados por encontrarse en una situación muy similar.

- 13 -

Si se establece legalmente que los familiares de los patronos y de los altos empleados no tienen derecho a recomtar, creemos - que se habrá creado una norma que protege en forma efectiva el - interés obrero en las votaciones, pues si bién es cierto que el sindicato puede tener pactadas cláusulas de exclusión por separación con la cual protegerse en estos casos, también es cierto que no todos los sindicatos tienen pactada dicha cláusula, en - cambio, si se crea la norma, todo sindicato queda protegido y la Corte tendría una base jurídica para negar a estos familiares el voto.

g).- Trabajadores despedidos o contratados antes y después del emplazamiento a huelga.- Para que el trabajador despedido pueda o no votar, hay que saber en qué momento fue llevado a cabo el despido del patrón o la aplicación de la cláusula de exclusión - por parte del sindicato, si este despido o separación se llevan al cabo antes del emplazamiento a huelga, el trabajador queda sin derecho a votar, pues para cuando el emplazamiento se llevó al - cabo ya el trabajador había perdido su calidad como tal. Mas si el despido o separación son posteriores al emplazamiento, entonces el trabajador sí tiene derecho a votar, pues se presume que un despido o separación a estas alturas, persigue como fin intimidar la voluntad del trabajador, se considera que el patrón o - el sindicato están presionando para que el trabajador vote en - determinado sentido.

De la misma manera es de presumirse que el trabajador contratado por el patrón en substitución del despedido, o el nombrado por el sindicato para ocupar la plaza vacante del sancionado con la cláusula de exclusión, tienen perjuicios en favor de aquél que -

los ha llamado a trabajar, por tanto, ningún obrero que empiece a laborar en sustitución de un despedido o separado después del emplazamiento a huelga, debe tener derecho a votar, ni contratado por el patrón ni propuesto por el sindicato. Los mismo puede decirse del contratado por el patrón o propuesto por el sindicato aunque no entre sustituyendo a ningún despedido o separado, por suponerse que tiene el mismo perjuicio, siempre desde luego que esto suceda después del emplazamiento.

En resumen, antes del emplazamiento a huelga, el despedido, se paración, contratación y proposición son válidos, después del emplazamiento el despedido o separado conserva su derecho de voto, y éste se le niega a cualquier trabajador contratado o propuesto después del emplazamiento.

h).- Los vacionistas y su derecho de voto.- En un momento dado se procede a votación entre los trabajadores de una determinada negociación para decidir si van a la huelga o no, pero resulta que en ese momento gozan del período de vacaciones tres de los diez obreros que laboran en dicha empresa, y entonces surgen las siguientes interrogantes:

¿La mayoría obrera se computará tomando en cuenta únicamente a los obreros que en ese momento desempeñan sus labores?

O ¿es menester saber cual es la decisión de los vacionistas?

Creemos que en este problema no hay una única solución, sino que la solución que se dé depende de las circunstancias del caso, veamos: Si por ejemplo, de los siete trabajadores que actualmente desempeñan sus labores en la negociación hay una opinión unanime en favor o en contra de la huelga, inútil será todo esfuerzo o espera para saber que opinan al respecto los tres vacionistas

asentes, ya que cualquiera que fuera su decisión ya la mayoría había tomado la suya, pero si entre los siete trabajadores presentes, cuatro opinan en un sentido y tres en otro, o cinco en un sentido y dos en otro, entonces sí será imprescindible el voto de los tres vacacionistas.

Mientras no se haya logrado reunir una mayoría (la mitad más uno), será absolutamente necesario consultar la opinión de los vacacionistas, y decimos esto, porque dados los principios democráticos del derecho laboral mexicano, cuando una decisión efecte a la colectividad obrera será la mayoría la que diga la última palabra, y en esta mayoría obrera se incluyen los vacacionistas, pues estos sólo están ejercitando un derecho que la ley consagra en favor de todo trabajador: las vacaciones.

Como la decisión de ir o no ir a la huelga afecta gravemente los intereses de los vacacionistas, y como su ausencia momentánea se debe al ejercicio de un derecho, nos parece indiscutible su derecho a votar, siempre y que, sin su voto, exista la incertidumbre de saber qué grupo de trabajadores se queda con la mayoría obrera titular del derecho de huelga, pues si aún sin el voto de los vacacionistas hay una mayoría, la más elemental lógica nos indica que este grupo está facultado de antemano para actuar en uno u otro sentido.

1).- Momento en que debe existir la mayoría obrera.- ¿La mayoría obrera debe existir antes de ser declarada la huelga o después? Al respecto el criterio sustentado por la ley y la Suprema Corte es en el sentido de que dicha mayoría debe existir después de suspendidas las labores.

...).- La ley y la Suprema Corte.- Nos atrevemos a decir que este es el criterio de la ley pues ésta en su artículo 459 dice lo siguiente:

Art. 459.- La huelga es legalmente inexistente si:

Fracción 1.- La suspensión del trabajo es realizada por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II:

Art. 460.- Los trabajadores y los patronos de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo anterior.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga se rá considerada existente para todos los efectos legales.

Como puede apreciarse, el artículo dice que dentro de un plazo de setenta y dos horas después de haberse suspendido las labores, la junta podrá declarar la inexistencia, de la huelga si ésta se declara por un número de trabajadores que no formen mayoría.

Por su parte la Suprema Corte ha dicho:

"De las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el estado de la huelga existe desde el momento en que se suspenden las labores en el centro del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, sin necesidad de que alguna autoridad así lo declare, y que lo que pueda solicitarse de la Junta -

competente, es que resuelva, si es procedente, que el movimiento es inexistente, más no lo contrario". (Amparo Directo 2591/56. - Cía. Industrial de Pachuca, S. A. Noviembre de 1956). (69).

O sea que, la existencia de la huelga no hay necesidad de declararla, en todo caso, lo que procede declarar es la inexistencia, pero esto no se hará sino hasta después de suspendidas las labores en el centro de trabajo.

b).- Opinión nuestra.- A nosotros nos parece ilógico que primero se suspendan las labores y después se averigüe si los huelguistas cumplieron o no con los requisitos que exige la ley. Una vez suspendidas las labores ya se ha causado un serio perjuicio a la empresa, todo para que dentro de las setenta y dos horas siguientes (teóricamente) se les diga a los obreros, el estado de la huelga legalmente no existe, así es que vuelvan a sus puestos en un plazo no mayor de 24 horas, o se darán por terminados sus contratos de trabajo. Esta técnica consistente en revivir un muerto en lugar de prevenir la muerte, nos parece absurda.

Quiere esto decir, que puede haber una mayoría a favor de la idea de no ir a la huelga, pero habrá que suspender las labores para entonces puede pedir a la Junta que declare la inexistencia.

A nuestro modo de ver creemos que el artículo 459 está de cabeza, consigna las irregularidades que pueden dar lugar a una declaración de inexistencia por parte de las autoridades, pero es esta declaración en lugar de ser antes de que se produzcan trastornos innecesarios, permite y ampara que estos trastornos se produzcan y solamente después se les impide su existencia legal.

Consideramos que el artículo 459 debe ser modificado en el siguiente sentido:

Son 6 y 10 el número de días mínimo que con anticipación debe de anunciarse una huelga, según se trate de un servicio público o no, pues bien, en el cuarto u octavo día, según sea el caso, - debe abrirse un período de calificación de existencia legal de la huelga, terminado el cual, terminaron también los seis y diez -- días que como mínimo de tiempo tienen los huelguistas para anunciar la suspensión de labores; si las autoridades han comprobado que si se han cumplido con todos los requisitos que la ley pide para declarar una huelga, ésta puede dar comienzo con la suspensión de labores, de lo contrario, se le apercibirá que no puede legalmente suspender las labores, y que de hacerlo, se darán --- por terminados de inmediato sus contratos de trabajo.

Hay un proverbio popular que dice: "Sobre aviso no hay engaño" y esto es lo que nosotros queremos expresar en este punto, una vez cumplido el término legal para iniciar las labores, patrón y trabajadores sabrán si se han cumplido o no los requisitos de ley: no olvidemos que la misión de la ley debe ser antes que remediar prevenir, para que entonces permitir que se inicie una huelga con todos sus perjuicios para después probablemente declararla inexistente.

j).- Posibilidad de Uno o Varios Recuentos.

a).- Opinión del Lic. Alberto Trueba Urbina.- "Para terminar el estudio de la prueba de recuento, estimamos que ésta sólo debe -- practicarse una vez, pues es inadmisibles que pueda realizarse en varias ocasiones; porque aparte de que sería objeto de dilación del procedimiento, podría tener finalidades aviesas, fundamentalmente en perjuicio de los huelguistas o bien para estimular a -- los esquirolas.

Recientemente se ha vuelto a planear la posibilidad de un segundo recuento cuando desaparece la mayoría de trabajadores huelguistas, tratando de encontrar apoyo en tesis judiciales del Juez — Primero de Distrito en Materia Administrativa del Distrito Federal y del Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito.

"Insistimos, con Calderón y Pizarro Suárez en que sólo debe haber un recuento: Primero, por las razones ya expuestas, y segundo porque una vez calificada la huelga en la resolución correspondiente, ya no procede un nuevo recuento para fundamentar la revocación de dicha resolución de la Junta que declaró existente el movimiento de huelga.... La ejecutoria del Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito es sencillamente contraria al texto expreso del artículo 555 de la ley Federal del Trabajo y a la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, pues las resoluciones que dictan las juntas al calificar las huelgas "no son irrevocables" como dice el Tribunal, sino precisamente lo contrario, si son irrevocables, esto es, no pueden ser revocadas por las propias juntas por ningún concepto." (70).

b).- Opinión nuestra.- Según las palabras del Lic. Alberto Trueba Urbina que acabamos de transcribir, no procede más de un recuento en virtud de la irrevocabilidad de las resoluciones de las juntas.

Por su parte la jurisprudencia refuerza la idea de irrevocabilidad de las resoluciones dictadas por las Juntas, veamos:

LAUDOS SU IRREVOCABILIDAD.- De acuerdo con el artículo 555 de la ley Federal del Trabajo, son improcedentes los recursos que se interpongan contra los laudos de las Juntas de Conciliación y

(70) ALBERTO TRUEBA URBINA, Lic. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. P. 515 y 516.

Arbitraje, ante las propias juntas, pues ese precepto establece la irrevocabilidad de los laudos, por las autoridades que los dictan". (Apéndice de Jurisprudencia. Tesis 625, Pág. 1117). (71).

Podemos por tanto concluir, que en efecto los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son irrevocables, donde no estamos de acuerdo con la opinión del Lic. Trueba Urbina es en la declaratoria de inexistencia legal de la huelga. Pues el Lic. Trueba Urbina parte de la base de que existe una declaratoria de existencia legal de la huelga, y que por tanto, en virtud de la irrevocabilidad de dicha declaratoria ya no procede jurídicamente otro recuento.

Dentro de nuestro derecho laboral mexicano, lo que procede pedir a las juntas es la declaratoria de inexistencia más no la de existencia, pues toda suspensión de labores que tenga como origen una huelga se presume jurídicamente existente, es una presunción "iuris tantum", o sea, que admite prueba en contrario, por ello decimos que lo que procede pedir en todo caso es la declaratoria de inexistencia más no la de existencia.

Consideramos pues, que hay la posibilidad jurídica y la necesidad práctica de nuevos recuentos para informarnos en un momento dado cuál es el verdadero sentir de la mayoría, pues en el transcurso de una huelga los trabajadores pueden cambiar de opinión resultando con ello que la huelga subsistiría apoyada en una minoría y en contra la voluntad de una mayoría, lo cual va contra el principio democrático de nuestro derecho laboral mexicano. Y para que esta proposición que hacemos, sobre la posibilidad de nuevos recuentos no diera pie a una situación caótica en la que constantemente y sin fundamento se pida un recuento más, se puede

(71) Ley Federal del Trabajo, de 1931, Editorial Porrúa.
Edición 40. P. 415.

establece en la ley, que todo nuevo recuento, para que proceda, necesita ser solicitado por un mínimo del 50% del total de los trabajadores de la empresa afectada, de esta manera se aseguraría la seriedad y necesidad de un nuevo recuento.

3.- Limitaciones al derecho de huelga.

A).- Introducción.- El Lic Alberto Trueba Urbina ha dicho con toda razón que:

"Los derechos fundamentales no son absolutos; tienen sus razonables limitaciones para hacer armónica la vida social; por ejemplo, entre los clásicos derechos del hombre consignados en la constitución se destacan la libertad de trabajo e industria, de escribir, etc., pero no en forma absoluta; el ejercicio de la libertad de trabajo e industria se veda cuando se atacan los derechos de tercero o se ofenden los de la sociedad; la inviolabilidad de la libertad de escribir está limitada por el respeto a la vida privada, a la moral y a la paz pública.

Estas justas limitaciones a la libertad absoluta originan, precisamente, la necesidad de reglamentación de los derechos.

El derecho de huelga, como garantía constitucional, también está sujeto a reglamentación;... Claramente se comprende que la finalidad de la reglamentación es encauzar el ejercicio del derecho por ineludibles cauces jurídicos, para evitar exageraciones y, sobre todo, para convertir la huelga en una institución funcional encuadrada dentro de los marcos legales, de manera que su desenvolvimiento fuera compatible con el estado de derecho que organiza la Ley Fundamental". (72).

Nada tenemos que agregar nosotros a estas palabras del Licenciado Trueba Urbina con las cuales estamos por completo de acuerdo;

3).- Primera clasificación: El objeto legal de la huelga.- La limitación que vamos a analizar en este momento es de carácter teológico, pues el fin que debe perseguir toda huelga está expresado limitativamente en la constitución y por tanto, cualquier desviación de la huelga en su finalidad, la convierte "ipso facto" en un acto inconstitucional.

La Corte ha dicho con las siguientes palabras:

"Huelgas.- El legislador reconoce como un derecho de los obreros, el declararse en huelga; pero este reconocimiento no es ilimitado, sino circunscrito al propósito de obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital". (73).

En México el único fin que justifica la procedencia de la huelga se encuentra expreso en la fracción XVIII del Artículo 123 -- constitucional y dice así:

Fracción XVIII.- "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital....".

La limitación a la huelga en cuanto al fin que necesariamente debe perseguir, está consagrada en la Carta Magna de la Nación, y por tanto, es una limitación constitucional que ninguna autoridad ni ley alguna deben desobedecer.

C).- Segunda Limitación; El personal de emergencia.- El artículo 467 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

Artículo 467.- Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Artículo 468.- Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los Artículos 466 y 467, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta en caso contrario solicitará el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Estos artículos son una limitación al derecho de huelga, porque es una limitación a la suspensión total del trabajo cuando esta suspensión de labores absoluta, afecte gravemente la reanudación de labores o la seguridad y conservación de la negociación, en estos casos es una obligación del trabajador prestar ciertos servicios y es también obligación (no facultad) del patrón dejar prestarlos. Esto es un caso de deber social de ambas partes pues lo que se protege es la unidad empresa en cuya conservación está interesado el orden público.

La existencia de una empresa como unidad productora y como fuente de trabajo es algo de interés nacional, digamos que se protege no al patrón sino a la empresa en cuanto a la función social que desempeña.

Además, como toda huelga supone la reanudación posterior de labores, es compatible con este fin la obligación de conservar en un buen estado la empresa, pues, de no tomarse estas medidas de prevención los trabajadores se encontrarían en una situación peor que la anterior, pues desapareciendo la empresa desaparece el trabajo. Es pues perfectamente lógico el establecimiento del personal de emergencia con la naturaleza teleológica de la huelga. Debe preverse la conservación de la empresa para que la huelga no se destruya asimismo en la finalidad última que persigue: la reanudación de labores bajo mejores condiciones de trabajo.

D).- Tercera limitación: Necesidad de la mayoría obrera.- Como el punto de la mayoría obrera consideramos que ha quedado lo suficientemente explicado, ahora nos concretaremos a decir que la mayoría obrera es un requisito indispensable para la procedencia de la huelga, y es por tanto una limitación al ejercicio de este derecho, pues dentro del derecho laboral mexicano no cualquier número de obreros puede declarar legalmente la huelga, sino que, necesariamente debe ser la mitad más uno de la totalidad de los trabajadores que laboren en la empresa de que se trate.

E).- Cuarta Limitación: La conciliación obligatoria.- La conciliación es una limitación en el ejercicio del derecho de huelga y no basamos para decir esto, en la redacción de los artículos 456 y 457 de la Ley Federal del Trabajo Según los cuales:

Artículo 456.- La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará averirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

Artículo 457.- La conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I.- Se observarán las consignadas para el procedimiento conciliatorio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en lo que sean aplicables;

II.- Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

III.- El presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación; y

IV.- Los efectos del aviso ~~que~~ que se refiere el artículo 452 - fracción III, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Los efectos del aviso que requiere el precepto anterior, dice no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por rebeldía del patrón para concurrir a ellas".

Son muy claras las disposiciones de estos artículos en cuanto el carácter de obligatoriedad que la conciliación reviste tratándose de la huelga. En caso de que los trabajadores no concurren a ella, no corre el plazo para la iniciación de la suspensión de labores, y por tanto, está prohibida legalmente la huelga. En cuanto a los patrones o sus representantes, la Junta está facultada para utilizar los medios de apremio que la ley autoriza para hacerlos comparecer.

El Licenciado Trueba Urbina comenta que:

"Originariamente el artículo 267 de la ley hablaba de conferencias entre patrones y trabajadores para llegar a un acuerdo, pero

tales conferencias no suspendían los efectos de los avisos que exigen el Art. 452, fracción III, estas conferencias constituían un acto de autocomposición, pues por voluntad propia de las partes podía solucionarse el conflicto. La esencia conciliatoria de esos actos es evidente. Pero por virtud de la reforma de 1941 se introduce una innovación: la conciliación es una instancia obligatoria..." (74).

Sin embargo, hay que hacer notar que la conciliación no reviste igual grado de obligatoriedad tratándose de la huelga que tratándose de un conflicto jurídico.

Tratándose de conflictos jurídicos el acto de conciliación está previsto en la ley ante organismos permanentemente establecidos y siguiendo un procedimiento instituido con anterioridad al caso, pero que es de carácter voluntario. En tanto que tratándose de la huelga, la conciliación goza de las mismas características en cuanto a organismos y procedimiento se refiere, pero difiere en que es de carácter obligatorio y no voluntario.

Es precisamente en este carácter de obligatoriedad que reviste la conciliación en la huelga, en el que nos apoyamos para considerarla como una limitación al ejercicio de este derecho, pues si fuera la conciliación voluntaria, (como en el caso de los conflictos jurídicos) no tendría entonces el carácter de limitación, dado que no obstante que las partes no se sometieran a dicha audiencia, de cualquier manera procedería la huelga, lo cual no puede ser en un sistema legal como el nuestro donde la conciliación -- en la huelga es una instancia obligatoria.

Así la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha declarado que:

(74) ALBERTO TRUEBA HERRERA Lic. Evolución de la Huelga.
Op. Cit. P. 269 a 270.

"....Procede declarar que no existe el estado legal de la huelga en la empresa Productos Marinos de Guaymas, S. A., por no haber cumplido la organización huelguista con la función conciliatoria a que se refiere el artículo 267 de la Ley Federal del Trabajo...." (Exp. 235/45. Sindicato de Empresas de Trabajadores de Productos Marinos de Guaymas, Sonora VS. Empresa Productos Marinos de Guaymas, S. A. Resolución de 7 de Julio de 1945. Junta — federal de Conciliación y Arbitraje) (75).

F).- Quinta Limitación: Las hipótesis de huelgas ilícitas.- — Una Limitación más al derecho de huelga se encuentra contenida en una parte de la fracción XVIII del artículo 123 según el cual

Art. 123.- Constitucional;

Fracción XVIII.- "...Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno".

Por su parte la ley Federal del Trabajo no hace sino repartir estas dos hipótesis dividiéndolas en varios artículos.

Dentro de nuestro derecho laboral mexicano el concepto de huelga ilícita se reduce a estos dos casos, que por lo demás no requieren de mayor comentario debido a que fácilmente se entienden las hipótesis.

Estas hipótesis son limitadoras del derecho de huelga debido a

(75) BALTASAR GAVAZOS FLORES Dr. Op. Cit. Ps. 60 y 61.

que lo prohiban cuando la mayoría de los obreros ejecuten actos de violencia contra los patronos o las propiedades, y en caso de guerra si los obreros huelguistas laboran en establecimientos o dependencias que dependan del gobierno.

G).- Sexta limitación: Cuando los trabajadores se han sometido voluntariamente al arbitraje.- Sabido es que el arbitraje en materia de huelga es voluntario y no obligatorio, la ley otorga a los trabajadores la facultad de escoger entre el arbitraje y la huelga tratándose de conflictos colectivos económicos. Ahora --- bién si los obreros han optado por el arbitraje ya despues no pueden ir a la huelga, y he aquí una limitación más al ejercicio de la huelga.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dicho:

"Las partes sometieron sus diferencias, expresamente, al arbitraje de la junta, por lo cual no podía ser considerado como motivo legal para la huelga el contenido de esas cláusulas contractuales, pues aún cuando es cierto que los trabajadores estaban en aptitud de lograrlo por medio de la huelga, también lo es que, habiéndose sometido voluntariamente y expresamente al arbitraje de la junta, para que ésta estableciera los términos en que deberían quedar redactadas esas cláusulas, los trabajadores no podían, con postereoridad, declarar que ya no se sometían al arbitraje.." (Toca 5851/35/la. Rafael Trejo, 11 de Marzo de 1933, Suprema Corte de Justicia de la Nación). (76).

(76) MARIO DE LA CUEVA Dr. Derecho Mexicano del Trabajo.
Op. Cit. F. 735.

4.- Protección al derecho de huelga:

A).- Primera Protección:

Análisis del artículo 123 constitucional Fracción XXII:

Art. 123, Fracción XXII.- El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario....."

De la lectura de este precepto se desprende que cuando se ha declarado una huelga en los términos que establece esta ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñen, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, se tendrá ha este despido como injustificado, dandoles así la ley dos acciones a los trabajadores, que se encuentren en esta situación; a).- Cumplimiento del Contrato de Trabajo. Y --- b).- Indemnización de tres meses de salario.

Este precepto evita que al trabajador huelguista se le substituya en el desempeño de sus labores, y ello obedece primordialmente a dos razones: una, porque si continuaran las labores no se causarían daños económicos al patrón, y es en esto donde radica la fuerza de la huelga como arma de presión, y dos, porque entonces el trabajador huelguista se quedaría sin empleo.

El antecedente histórico de este derecho consistente en la imposibilidad del patrón para substituir a los trabajadores huelguistas, lo encontramos en los "picketing" ingleses que eran "pickets" de los obreros que se colocaban en las puertas de la empresa

en huelga, para impedir la entrada de los trabajadores disidentes con el movimiento, o de aquellos nuevos elementos que vinieran contratados por el patrón para substituirlos en el desempeño de sus labores. Pues consideraban, y con razón, que de nada servía que el 70%, 80%, o incluso el 100% de los trabajadores se sacrificaran soportando los rigores de una huelga, para que las labores continuaran con los disidentes, los substitutos o ambos.

No hay que olvidar que una huelga para que pueda ser efectiva tiene que constituir una presión para el patrón, y para poder constituir una presión, tiene que causar daños económicos, y si las labores continúan, el daño no se causa.

Por otra parte, Cuando había sido declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los obreros de una empresa, y la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando, en contraposición a los intereses de dicha mayoría, esta tendrá el derecho de oponerse a la minoría, ya que en realidad, y en lo general, persigue la misma finalidad, la de impedir que los trabajadores no huelguistas continúen en las labores o pretendan reanudarlas; al respecto el Dr. de la Cueva comenta:

"La mayoría se impone a la minoría y, en consecuencia, si la mayoría de los trabajadores de una fábrica resuelve suspender las labores, la minoría queda obligada a respetar ese derecho. Las normas legales quedaron invertidas: en los períodos anteriores de la huelga, la fuerza pública estaba a disposición del patrono y de los trabajadores no huelguistas, pues nadie podía lesionar su derecho a trabajar; en lo sucesivo, la fuerza pública quedaría a disposición de la mayoría huelguista para suspender las --

labores y evitar que los no huelguistas lesionen el derecho de la mayoría." (77).

Esto no viene sino a confirmar el principio democrático de nuestro derecho laboral mexicano, en el que, tratándose de decisiones que afectan a la colectividad obrera, o como más técnicamente se ha dicho, que afectan el interés tipo o de categoría, la mayoría es la que decide.

B).- Segunda Protección:

"Mientras una huelga no termine por alguno de los medios mencionados en el artículo 469 de la ley federal del Trabajo, ni el patrón ni sus representantes podrán celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con cualquier otra clase de trabajadores, individual y colectivamente, para la prestación de las labores en sus penso, salvo los casos especiales determinados por nuestra ley.

Artículo 469.- La huelga terminará:

I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

II.- Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

(77) MARIO DE LA CUEVA Dr. Derecho Mexicano del Trabajo.
Op. Cit. P. 736.

Art. 447.-"La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de la relación de trabajo por todo el tiempo que dure." Sin terminarlo ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanen del mismo.

Esto ofrece una clara protección a la huelga, pues si ésta trajera como consecuencia la terminación de los contratos de trabajo, el trabajador huelguista no tan sólo no lograría su propósito de mejorar sus condiciones de trabajo, sino que ha la postre se quedaría sin empleo, sea porque durante el término que dure la huelga se consideraran terminados dichos contratos, sea porque el patrono pudiera celebrar nuevos contratos.

C).- Tercera Protección; Análisis del art. 449.- Analicemos en este caso el artículo 449.

Art. 449.- "La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que solicitan para suspender el trabajo."

La protección que este artículo imparte consistente en la expresión jurídica más clara y más enérgica en favor del respeto al ejercicio del derecho de huelga, ordenando a las juntas y a las autoridades civiles que hagan respetar el derecho ejercitado por los trabajadores.

Este Art. 449.- representa el proceso de evolución de la huelga, la demostración más contundente de la huelga como un derecho, ya no un delito, ni siquiera una conducta simplemente tolerada sino un derecho, y así lo demuestra el art. 449 que es esencialmen

te protector de este derecho al coaligarse las autoridades del trabajo y a las Civiles, a respetar y hacer respetar al derecho de huelga. Unas normas tienen como misión la de consagrar derechos y otras; la de hacerlos respetar, el artículo 149 pertenece a estas últimas.

D).- Cuarta Protección; Análisis del Artículo 453, de la Ley Federal del Trabajo.- Esta cuarta protección que se encuentra ubicada en el artículo 453, dice así:

Artículo 453.- El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del Artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón - por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o en establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

No podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados.

El artículo 453, en la actualidad se encuentra derogado desde el día primero de Mayo de 1980. Sin embargo su fundamento legal de dicho precepto se encuentra contenido en el artículo 224, del Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Título Catorce.

Antes de la reforma del artículo 265, actualmente Artículo 324, no estaba consignada esta hipótesis, y sucedía con frecuencia, - sobre todo en los pequeños comercios y empresas, que el patrón al ser emplazado a huelga sacaba todos o gran parte de los bienes - que constituían la negociación, tales como materias primas, productos elaborados, maquinaria, mercancía, etc. y de esta manera, o desaparecía la negociación, o ésta era completamente insolvente, de cualquier manera, los derechos que los obreros pudieran tener, por concepto de mejorías en las condiciones de trabajo, salarios, tiempos extra trabajados, etc. resultan burlados.

En virtud de esto, al reformarse el artículo 265 constituyó al patrón en depositario de los bienes de su propia empresa, impidiendo con ello la posibilidad jurídica de la libre disposición que tiene todo propietario sobre sus bienes, y de esta manera se protegeron los derechos de los obreros conservando al patrón en un estado solvente y en posibilidad de tener bienes con que responder en un momento dado, a cualquier obligación pecuniaria, o que se transforme en pecuniaria, evitando al mismo tiempo que algunas pequeñas empresas desaparecieran.

En lo que se refiere al procedimiento de embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio; se suspenden desde el momento en el que el patrón queda emplazado. El objeto de esto es el mismo que - con anterioridad se ha explicado, o sea el mantener a la empresa afectada en un estado de solvencia, para que se pueda responder a las demandas de los trabajadores, y a su vez la empresa no desaparezca.

CAPITULO CUARTO.- HUELGA O ARBITRAJE OBLIGATORIO EN ACTIVIDADES LABORALES VITALES.

1.- La huelga y las actividades laborales vitales:

A).- Introducción al problema.- En nuestro derecho tanto la huelga como el arbitraje son derechos consagrados constitucionalmente; la huelga en la Frac. XVII del Art. 123 y el Arbitraje en la Fracción XX del mismo artículo constitucional. El arbitraje, en el caso de un conflicto de carácter económico que es el antecedente de toda huelga y clase de conflictos a que se refiere la Frac. XXI es facultativo y no obligatorio, por que tanto los trabajadores como los patrones pueden negarse a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta.

Un Sindicato que pretenda lograr la mejoría de las condiciones de trabajo de sus agremiados, tiene una doble vía legal donde escoger para actuar y así alcanzar su objetivo; la huelga y el planteamiento de un conflicto económico; optada una vía se excluye la otra.

Si se decide por la huelga, la conciliación es obligatoria (Art. 456 LFT); pero el sometimiento y acatamiento del arbitraje es facultativo (Art. 123 Frac. XXI Const.) y si opta por el procedimiento del conflicto económico, las labores en la empresa a diferencia de la huelga no siempre se suspenden, y se sigue un procedimiento que concluye con una sentencia colectiva en la cual se fijan las nuevas condiciones de trabajo que habrán de regir en la negociación respectiva.

De lo que hemos expuesto hasta ahora dejamos acentado lo siguiente:

Si los trabajadores optan por la huelga y en la etapa de pre-huelga no se llegara a un arreglo, la suspensión de labores o huelga tendrá comienzo, y su tiempo de duración depende de la posibilidad de un cálculo porque son muchos los factores que intervienen en la duración de una huelga. Pero esa huelga puede terminar en tres formas distintas.

- 1.- Por arreglo entre patronos y trabajadores.
- 2.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elija.
- 3.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Pero en cualquiera de estos tres casos, es necesario que así lo acepten VOLUNTARIAMENTE las partes.

La huelga persigue un beneficio al tratar de lograr para los trabajadores una elevación en su nivel de vida; pero también de ella se derivan daños, de muy diferentes magnitudes según la índole de las actividades que se paralizan. Estos daños van desde aquellos que causan un ligero trastorno en la vida íntima de un grupo reducido de trabajadores y patronos por un corto período de tiempo, hasta aquellos que repercuten en la vida de toda una comunidad o inclusive en la economía de la nación; analicemos los siguientes casos hipotéticos:

a).- **INDUSTRIA ELÉCTRICA.**- La Sociedad moderna vive y progresa a través de un complicado sistema de maquinaria, y la energía eléctrica es el fluido indispensable entre otras cosas para el funcionamiento de cientos de fábricas donde laboran y donde viven miles de trabajadores y sus familiares. Si a causa de una huelga declarada por el Sindicato de Electricistas, se dejara de proveer -

de fluido eléctrico a la Ciudad de México y su población adyacente como lo son las Zonas industriales de Iztapalapa y Naucalpan, Estado de México, además del pánico y desorden social que esto - provocaría, miles de trabajadores quedarían sin empleo y la detención de estas industrias paralizaría el progreso de una de las regiones más importantes del país y con ello se vería afectada la economía nacional.

La paralización de las fabricas haría que se suspendieran la producción de muchos artículos primarios y básicos, ocasionaría también la pérdida de grandes cantidades de carne y frutas almacenadas en frigoríficos, traería como consecuencia la falta de iluminación en la ciudades y con ello se provocaría un caos, y en general, al paralizarse la industria se paraliza el comercio y - sef, de una región, de un Estado o de toda la Republica.

b).- **PETROLEOS MEXICANOS.**- De esta gran empresa mexicana no tan sólo son indispensables sus productos para el funcionamiento de todos los transportes y toda la maquinaria del país, sino que además, hay ciudades que viven económicamente de la derrama de dinero que hacen los trabajadores de esta empresa, tal es como el caso de Posa Rica, Ciudad Madero, Salamanca y en gran parte Tampico, Reynosa y Veracruz; pero aún podemos ir mas lejos, y me atrevo a afirmar, que si petróleos Mexicanos viera paralizadas sus actividades en virtud de una huelga por un largo período, la estabilidad de nuestra moneda se vería comprometida.

c).- **SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.**- El Gobierno Federal depende económicamente de lo que la Secretaria de Hacienda recauda por concepto de impuesto federal; por ello, una huelga declarada por los barboratas de dicha dependencia, implicaría la para-

lización de todas las obras, planes, compromisos internos o externos que el Gobierno Federal tuviere proyectados, obligado por la falta de recursos económicos. En otras palabras, una huelga en la Secretaría de Hacienda equivaldría a la muerte económica de todo ese complejo organismo que es el Gobierno Federal; la República Mexicana prácticamente se quedaría sin Gobierno Federal.

d). SECRETARIA DE SALUD.- La salud de nuestro pueblo es sin duda un asunto de interés público; imaginemos, pues, por un instante, las consecuencias que se derivarían de una huelga declarada contra la Secretaría de Salud.

Quedarían sin servicio de hospitales que dependen de este organismo, y miles de enfermos repartidos en toda la extensión de la República quedarían desamparados. Campañas como la que actualmente se lleva a cabo contra la poliomielitis, se verían interrumpidas, ocasionándose con ello un serio retraso en los trabajos ya realizados y muchos niños y adultos que pudieran haber sido salvados mediante la prevención, morirán por falta de la debida protección médica. Muchos médicos, medicinas y equipo que puedan afrontar en cualquier momento una emergencia de carácter sanitario (un brote de epidemia), estaría fuera de servicio y la población quedaría indefensa, expuesta a graves consecuencias. Una huelga en la Secretaría de Salud equivaldría inevitablemente a un descuido criminal de la salud del pueblo, y esto no hay excusa ni pretexto que lo justifique.

e).- BANCO DE MEXICO.- Vamos en seguida a mencionar algunas de las funciones del Banco de México para después poder comprender cabalmente las repercusiones económicas que sobrevendrían a la acción en caso de que una huelga afectara a dicho organismo; según

la ley Orgánica del Banco de México en su Art. 2 dice: "Corresponde al Banco de México desempeñar las siguientes funciones:

Art. 2o. - El Banco, conforme a lo dispuesto en la presente ley, desempeñará las funciones siguientes:

I.- Regular la emisión y circulación de la moneda, el crédito y los cambios;

II.- Operar con las instituciones de crédito como banco de reserva y acreditante de última instancia, así como regular el servicio de cámara de compensación;

III.- Prestar servicios de tesorería al Gobierno Federal y actuar como agente financiero del mismo en operaciones de crédito interno y externo;

IV.- Funcionar como asesor del Gobierno Federal en materia económica y, particularmente, financiera, y

V.- Participar en el Fondo Monetario Internacional y en otros organismos de cooperación financiera internacional o que agrupen a bancos centrales.

El ejercicio de estas funciones deberá efectuarse en concordancia con los objetivos y prioridades de la planeación nacional -- del desarrollo y de conformidad con las directrices de política monetaria y crediticia que señale la Secretaría de Hacienda y -- Crédito Público.

Debemos añadir que el Banco de México, tiene la facultad exclusiva de emitir el papel moneda o billetes, siendo éstos los únicos de curso legal obligatorio y de poder liberatorio ilimitado.

El Banco de México es el que ordena a la Casa de Moneda la ac

fación que estime conveniente. Finalmente, el Banco de México como regulador del crédito, es quien fija la tasa de interés que -
deben cobrar los Bancos Comerciales.

En una palabra, el Banco de México, es el corazón mismo de todo nuestro sistema bancario mexicano, su función económica es tan importante que su funcionamiento permanente y regular debe estar garantizado, para así proteger el normal desarrollo de nuestra economía.

Por ello, el problema implicado en la tesis consistente en determinar si es equitativo y correcto que nuestra Constitución y con ella la Ley Federal del Trabajo, permitan el ejercicio de la huelga aún en aquellos casos en que la tranquilidad y prosperidad de la sociedad están en juego, o si por el contrario, se impone como una necesidad en razón del interés que la sociedad tiene en el funcionamiento permanente regular y garantizado de ciertas actividades laborales, la prohibición de la huelga, únicamente en aquellos casos en que la suspensión de labores, paralizara actividades productoras de artículos o servicios que son indispensables para la vida de la sociedad, y que de permitirse en estos casos la huelga, se ocasionaría con ello en forma segura y evidente graves trastornos sociales o graves perjuicios económicos para la comunidad o para la economía de la nación.

Averiguar si es correcto que un grupo de trabajadores realice sus conquistas obreras a costa de la tranquilidad, seguridad y prosperidad de cientos de miles de ciudadanos, o inclusive a costa del progreso nacional, ese es el problema implicado en nuestra tesis.

11.- Críticas a Leyes, Reglamentos, Acuerdos e Interpretaciones, que obstruyen el ejercicio del derecho de huelga en México.

1).- Introducción.- Como ya hemos dicho, la huelga dentro de nuestro orden jurídico goza de la gerarquía de norma Constitucional, y como consecuencia de ello, uno de los privilegios que se derivan de este hecho es que es aplicable a la huelga el principio de la Supremacía Constitucional, según la cual, la aplicación de la norma constitucional prevalece sobre cualquier otra sin excepción.

Esto viene al caso, dado que en este inciso nos proponemos criticar leyes, acuerdos, reglamentos e interpretaciones que en forma anticonstitucional, impiden o limitan excesivamente el derecho de huelga.

Reglamentar una norma es pormenorizar los detalles de aplicación de la misma; pero toda reglamentación debe respetar el espíritu y finalidad de la norma reglamentada, pues de lo contrario, sucederá que una norma reglamentaría y, por lo tanto, secundaria, obstruya y aún anule, la norma reglamentada que es superior. Y esto que decimos de la reglamentación es igualmente aplicable a las leyes secundarias, los acuerdos y las interpretaciones que hagan - las autoridades competentes.

2).- El Art. 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación. - Art. 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación dice lo siguiente: "En caso de guerra Internacional, de grave alteración del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la paz interior del país o para la economía nacional, el Gobierno tendrá derecho de hacer la requisición, en caso de que a su juicio lo exija la seguridad, defensa, economía o tranquilidad del

prís, de las vías generales de comunicación, de los medios de -- transporte, de sus servicios auxiliares, accesorios y dependencias, bienes muebles e inmuebles y de disponer de todo ello como lo juzgue conveniente. El Gobierno podrá igualmente utilizar el personal que estuviere al servicio de la vía de que se trate cuando lo considere necesario. En este caso, la Nación indemnizará a los interesados, pagando los daños por su valor real, y los perjuicios con el 50% de descuento. Si no hubiere advenimiento sobre el monto de la indemnización, los daños se fijarán por peritos nombrados por -- ambas partes, y los perjuicios, tomando como base el promedio de -- ingreso neto en los años anteriores y posteriores a la incautación. Los gastos del procedimiento pericial serán por cuenta de la Na-- ción.

En el caso de guerra Internacional a que se refiere este artículo, la Nación no estará obligada a cubrir indemnización alguna".(78)

Después de leer este Artículo, se llega a la conclusión de que -- el legislador fue muy hábil, pues supo crear y consagrar hipótesis muy amplias y sujetas expresamente, en su interpretación al criterio del Gobierno, con lo cual es fácil anular la huelga en toda -- vía de comunicación o transporte.

En una de sus partes, el mencionado Artículo dice que el Gobierno tiene derecho a hacer la requisita de la empresa en caso "de grave alteración del orden público", o sea que en teléfonos de México no puede haber huelga porque evidentemente si se suspende dicho -- servicio se altera el orden público; en Telégrafos Nacionales tampoco, como en las compañías de transportes urbanos y foráneos y así sucesivamente.

(78) Ley De Vías Generales De Comunicación, Edición 17, Editorial Porrúa, S.A., México, 1967.

Con esta fórmula jurídica, bastaría de por sí para tener una base legal con la cual requisar y con ello impedir la huelga en las empresas que prestan servicios de comunicación o transporte; pero hay algo más, también cuando se tema algún peligro inminente "para la economía Nacional" también procede la requisita, de tal manera -- que, las huelgas en toda vía de transporte por tierra, aire y mar, están bajo la espada de Democles, pues resultará fácil alegar que estas huelgas perjudican a la economía nacional, y los choferes -- de autobuses urbanos, foráneos o de camiones de carga, ni la tripulación de los barcos mercantes, ni los pilotos, mecánicos, aeromozas o el servicio de comunicación aeronáutica tienen derecho a -- la huelga si las autoridades consideran que se altera el orden público o se afecta la economía nacional o las dos cosas para mayor abundamiento.

Estamos de acuerdo, en que el interés que tiene la sociedad en los medios de comunicaciones o transporte es superior al interés sectorial que tengan los choferes, pilotos y navegantes, pero la -- requisita que se ha venido utilizando como medio de protección a los intereses de la sociedad no es el medio idóneo para ese fin y permitir que esto continúe es arraigar un vicio que no tiene razón -- de ser pues existe la posibilidad de reformar la ley y con ello -- impedir en forma legal la procedencia de la huelga en aquellas ac -- tividades laborales cuyo funcionamiento debe estar garantizado en forma permanente para protección de la sociedad.

Para colmo, determina si se afecta la seguridad, defensa, economía o tranquilidad del país, queda a juicio del Gobierno, El Art. 112 textualmente lo dice de esta manera: -- "El Gobierno tendrá -- derecho de hacer la requisición, en caso de que a su juicio lo -- exija la seguridad, defensa, economía o tranquilidad del país,..."

Este Art. 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, abre una puerta tan amplia como una avenida para que el Gobierno, a su antojo, haga desaparecer como por arte de magia el ejercicio del derecho de huelga en las Vías de Comunicación y Transporte, y a su vez, le facilita al gobierno tener la conciencia tranquila y un pretexto jurídico con el cual justificar su actuación.

¿Dónde está pues el respeto que se dice tener al ejercicio del derecho de huelga?.

¿Que, acaso nuestro derecho de huelga no está consagrado en la Constitución donde de manera expresa se extiende el ejercicio del mismo a los servicios públicos?.

La propuesta es esta: el gobierno ha preferido actuar extralegalmente, en lugar de enfrentarse cara a cara con la realidad.

Sabe que establecer constitucional y claramente la prohibición de la huelga en ciertas actividades laborales vitales, le acarrearía el mote de reaccionario, y los políticos que se preocupan más por su carrera que por el beneficio de la nación, eluden la responsabilidad de proponer la reforma y entablar con entereza un diálogo con el pueblo y trabajadores en el que expongan la razón que les asiste para proponer la reforma y la necesidad de la misma.

Prefieren los discursos o hacer promesas, declaraciones acerca del "intocable" derecho de huelga, y después, obligados por una realidad que no pueden eludir, ni con las más bellas palabras, en cargarle a un astuto abogado, que consagre en algún rincón olvidado de alguna ley (como epitafio ante una tumba), la fórmula legal con la cual poder prohibir la huelga que ellos dicen defender.

3.- El Acuerdo Presidencial mediante el cual los Bienes de Radio Aeronáutica Mexicana S. A. de C. V. fueron requisados.- Vamos enseguida a transcribir íntegra y textualmente el contenido del acuerdo presidencial, mediante el cual, se requisaron los bienes de la empresa "Radio Aeronáutica Mexicana S. A. de C. V." con el fin de que posteriormente podamos hacer la crítica correspondiente. Este acuerdo reza de la siguiente manera:

"Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

ADOLFO LOPEZ MATEOS, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, en uso de las facultades que me conceden la fracción 1 del artículo 89 de la Constitución política Federal y el art. 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, y

Considerando, Que a partir de las doce horas un minuto del día de hoy fueron suspendidas las operaciones de la Empresa Radio Aeronáutica Mexicana S. A. de C. V., a consecuencia de una huelga decretada por sus trabajadores.

CONSIDERANDO, que esta suspensión de servicios afecta directa y forzosamente la operación de las aeronaves que prestan servicios públicos de transporte aéreo en la República, las cuales requieren de manera imprescindible las informaciones de servicios de Radio condiciones de seguridad y eficiencia.

CONSIDERANDO, que los servicios a cargo de Radio Aeronáutica Mexicana S. A. de C. V., son auxiliares por lo mismo, de las vías de comunicación aérea mencionadas, y se encuentra por ello comprendidos en el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación.

CONSIDERANDO, que la repetida paralización de los servicios auxiliares de radio navegación a cargo de Radio Aeronáutica Mexicana S.A. de C. V., afecta a la economía del país al impedir que se realicen los vuelos comerciales y los servicios públicos que deben prestar las empresas concesionarias respectivas, he tenido a bien expedir el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO.- El Gobierno Federal requisa, por conducto de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, del Patrimonio Nacional y del Trabajo y Previsión Social, los bienes de la empresa Radio Aeronáutica Mexicana S. A. de C. V., comprendidos todos los bienes físicos, dependencias y accesorios, y los derechos inherentes o derivados directamente de la explotación de los servicios a cargo de la propia empresa, así como cualquier clase de contratos celebrados por ella con otras empresas y demás particulares en relación con la explotación de esos servicios.

SEGUNDO.- La administración de los bienes que se requisan según el punto anterior queda a cargo del administrador General que designe oportunamente el Ejecutivo a mi cargo, Administrador que actuará a costa de la empresa requisada. Dicho Administrador conservará los sistemas de administración, reglamentos y disposiciones que actualmente estén en vigor en la empresa, sin introducirles modificación alguna. Salvo estas alteraciones, gozará de todas las facultades necesarias para continuar las operaciones de la empresa.

TERCERO.- El Administrador continuará utilizando los servicios del personal actual de la Compañía, bajo las normas de los contra

tos de trabajo vigente; ocupará personas extrañas sólo de manera excepcional, y podrá substituir empleados de confianza que tengan el carácter de representantes del patrón en los casos en que esto se considere indispensable.

CUARTO.- Al tomar posesión de su cargo el administrador procederá a levantar el inventario general de los bienes y derechos cuya administración se les encomiende, con la intervención de los representantes que al efecto designe cada una de las Secretarías a las que se dirige este acuerdo.

QUINTO.- La requisita a que se refiere este acuerdo no interfiere la solución de los conflictos de trabajo que la empresa afronta con su personal, ni prejuzga sobre los fundamentos de esos conflictos; por lo que los trabajadores en huelga seguirán tratando con dicha empresa, con la intervención exclusiva de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, todo lo necesario para resolver el conflicto que motivó la suspensión de los servicios en cuestión.

SEXTO.- Esta requisita estará en vigor hasta que Radio Aeronáutica mexicana S. A. de C. V., y sus trabajadores lleguen a un arreglo definitivo de las dificultades laborales de referencia; en cuyo caso la medida dejará de surtir efectos mediante simple declaración que al efecto haga la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

TRANSITORIO

UNICO.- Este acuerdo entrará en vigor a partir de las doce horas un minuto del día de su fecha; y sus efectos cesarán por declaración de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, cuando a juicio de esta dependencia hayan desaparecido las causas que moti

varan su expedición.

Para su debida observancia se expide el presente acuerdo en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en México D. F., a los quince días del mes de agosto de mil novecientos sesenta y dos, Adolfo López Mateos.- Rúbrica.- El Secretario de Comunicaciones y transportes, Walter C. Buchanan.- Rúbrica.- El Secretario de Trabajo y Prevección Social, Salomón Gonzalez Blanco,- Rúbrica.- El Secretario de Patrimonio Nacional, Eduardo Bustamante.- Rúbrica (79).

En primer lugar vamos a criticar las bases legales en las cuales se fundó el Presidente de la República para dictar este acuerdo.

El art. 112 de la Ley de Vías generales de Comunicación ya ha sido analizado con anterioridad, sólo digamos que lo dicho renglones arriba es aplicable a este caso pues no hay razón para repetir lo dicho, pero dejemos asentado que el presente acuerdo no hace sino ratificar las observaciones que hicimos al comentar el artículo 112 cuando dijimos que dicho artículo no serviría sino como un pretexto legal para prohibir las huelgas en actividades laborales vitales como lo son los sistemas de comunicaciones y transportes.

En cuanto al Art. 89 Frac. 1 de la Constitución, que también se cita en el acuerdo en cuestión, vamos a decir lo siguiente:

La Frac. 1 del Art. 89 de la Constitución a la letra dice:

Art. 89.- "Las facultades y obligaciones del Presidente son las siguientes;

(79) Diario Oficial del Gobierno Federal, México, 16 de Agosto de 1962, Citado por Trueba Urbina A. "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo". Op. Cit. P. 535 a 537.

Frac. 1.- Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia."

Pero, sin ironía, lo que hace el Presidente con los mencionados acuerdos no es proveer en la esfera administrativa a la exacta observancia de las leyes, pues en seguida demostraremos cómo los acuerdos presidenciales contradicen abiertamente disposiciones fundamentales de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo:

VIOLACION CONSTITUCIONAL.- El Art. 123 Constitucional en su Frac. XVII dice: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros." La Huelga es pues, dentro del régimen legal mexicano, una garantía obrera constitucional, y de ello se deriva el que, a la huelga, como derecho constitucional le sea aplicable el Art. 1 de la Constitución según el cual, "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece". La violación salta a la vista, El Presidente, al suspender, aunque sea bajo una mascarilla de legalidad, una garantía constitucional como lo es la huelga, se está atribuyendo facultades que la constitución no le otorga, pues restringir o suspender una garantía constitucional, es en nuestro derecho facultad exclusiva de la Constitución.

También se viola el Art. 133 de la Constitución porque en él se dice: Art. 133.- "Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma celebrados y que se celebren por el Presidente de

La República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones o leyes de los Estados.

El Presidente viola este artículo constitucional al aplicar preferentemente el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, en lugar de respetar el ejercicio del derecho de huelga consagrado en un artículo constitucional.

VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Analicemos los siguientes artículos:

Art. 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

De la definición legal se desprende que es la esencia de la huelga la suspensión de labores, sin suspensión de labores no puede haber huelga.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dicho con toda exactitud:

"TESIS.- La huelga no es otra cosa que el acto por medio del cual los obreros dejan de cumplir sus contratos de trabajo al no prestarle a sus patrones los servicios convenidos, o en otras palabras, es la cesación absoluta de actividades de una factoría o en un sitio de trabajo, por parte de los obreros, a virtud de no haber accedido los patrones a las prestaciones exigidas por sus trabajadores," (1134-45-2a. Sindicato Mexicano de Trabajadores de la Industria de la Bonetería y Coagraciados.- 29 de agosto de 1945). (60).

Sin embargo, en el mencionado Acuerdo Presidencial no se permite la interrupción de labores, y por eso nosotros decimos que se impide el derecho de huelga; el Acuerdo textualmente dice en el punto quinto:

QUINTO.- "El administrador continuará utilizando los servicios del personal actual de la compañía, bajo las normas de los contratos vigentes; ocupará personas extrañas sólo de manera excepcional, y podrá substituir empleados de confianza que tengan el carácter de representantes del patrón en los casos que en ésta se considere indispensable."

Esta disposición, además de ser contraria al Art. 440 que acabamos de transcribir, constituye también una violación constitucional, pues el artículo 50. de la Carta Magna dice:

Art. 50.- "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...."

Obviamente, quien presta sus servicios en estas condiciones lo hace sin su pleno consentimiento, pues si no estuvieran incomformes con las condiciones de trabajo vigente, no hubieran ido a la huelga. Además el mismo punto quinto dice, El administrador podrá substituir empleados de confianza que tengan el carácter de representantes del patrón....", Lo cual no es posible en ninguna caso, ni doctrinal, ni legalmente.

Por lo que respecta al Art. 449 podemos decir lo siguiente: - este artículo dispone que:

Art. 449.- La Junta de Coaciliación y Arbitraje y las autoridades Civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y - prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

¿Pero cómo podrían las autoridades prestar auxilio a los trabajadores, si están muy ocupadas obligados a trabajar?.

Además, el acuerdo presidencial en su punto quinto dispone - que los trabajadores y la empresa seguirán tratando de solucionar su conflicto "con la intervención exclusiva de la Secretaría del trabajo y Previsión Social,"

Los conflictos entre el capital y el trabajo, según la Frac. - XX del Artículo 123 Constitucional, son de la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Como en el caso concreto que venimos analizando, la empresa Radio aeronáutica Mexicana, S. A. - de C. V., es concesionaria de un servicio público Federal, entonces el organismo competente para conocer en arbitraje de cualquier conflicto obrero-patronal de dicha empresa, es la Junta Federal - de Conciliación y Arbitraje, pues la constitución en su Art. 123 Fracción XXI dice textualmente: "La aplicación de las leyes del trabajo es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a empresas que - actúan en virtud de un contrato o concesión, federal...."

El acuerdo Presidencial convirtió a la Secretaría de Trabajo - en autoridad competente para conocer del conflicto laboral existente entre radio Aeronautica y su personal, se trata de una - Competencia "ad hoc" pues la Secretaría del Trabajo no tiene como función normal y permanente arbitrar este tipo de conflictos, por medio de este acuerdo se convierte a la Secretaría del Trabajo que es una autoridad con distinta competencia en tribunal - especial para un caso especial, y esto es contrario al Art. 13 - de la Constitución porque éste dispone terminantemente que: "na-

die puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales - especiales".

Podemos entonces decir lo siguiente; por todo lo antes expuesto no podemos aceptar que cuando por causa de una huelga se trus torne el orden público o la economía nacional, se siga esa práctica anticonstitucional a la que se han visto obligados a recurrir las autoridades por faltar en nuestra legislación una reforma legal como la que proponemos en esta tesis para poder resolver conflictos de esta naturaleza dentro de los cauces jurídicos.

CONCLUSIONES.

PRIMERO.- La procedencia de la huelga, tal y como está actualmente consagrada en nuestro derecho, debe ser modificada porque no protege debidamente los intereses de la comunidad y la Nación. Si hay un desequilibrio entre los factores de la producción, la huelga siempre procede, no importa que se puedan afectar intereses económicos y sociales vitales.

SEGUNDO.- La huelga, si paraliza determinadas actividades laborales calificadas de vitales, causa mucho más daño que los beneficios que un sector de trabajadores pudieran obtener por medio de ella; en otras palabras, no se compensan los daños con los beneficios. Es necesario seguir el principio del sacrificio de un valor menor por un valor mayor, y en este caso, el valor mayor lo representan el orden y la tranquilidad de la Comunidad y el progreso de la economía nacional, en tanto que, el valor menor lo representan, el aumento de salarios, reducción de la jornada, ampliación de plazo de vacaciones, etc. de un grupo de trabajadores que después de todo, no se quedarán indefensos ante su patrón, sino que tienen a su disposición la vía del conflicto colectivo económico, donde sin suspender sus labores y sin causar daño a la sociedad, pueden exigir y obtener de las autoridades la mejoría en sus condiciones de trabajo.

TERCERO.- Cuando la huelga amenaza con paralizar actividades -
 de carácter vitales, no debe existir para los trabajadores la posi-
 bilidad legal de elegir entre la huelga y el proceso colectivo -
 económico, sino que, en defensa de los intereses de la comunidad
 y de la nación, la vía de la huelga les debe estar prohibida, que
 consideramos como único camino legal el procedimiento de un conflic-
 to colectivo económico.

CUARTO.- La solución más justa y equitativa considero que es la
 siguiente: Permitir que por regla general el derecho de huelga -
 pueda ser ejercitado por los trabajadores, y como caso de excep-
 ción prohibir su ejercicio en aquellas actividades que por su -
 trascendencia en la vida del pueblo y del Gobierno deban estar -
 garantizadas en el ejercicio permanente de sus funciones.

QUINTO.- La huelga, de acuerdo con su reglamentación actual, no
 podemos decir que sea un derecho absoluto, pues para poder pro-
 ceer legalmente tiene que llenar una serie de requisitos de fon-
 do y de forma, también hay circunstancias en las cuales puede de-
 clararse ilícita una huelga, tal caso se da cuando la mayoría de
 los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o -
 contra las propiedades, o en el caso de guerra, cuando los traba-
 jadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan
 del Gobierno. Sin embargo, hace falta una limitación más que actu-
 mente no se encuentra consignada en nuestra constitución, y esa
 es, la prohibición de la huelga cuando ésta afecte la producción
 de artículos o prestaciones de servicios indispensables para la
 sociedad o la economía nacional.

SENO.- Es importante añadir, que si bien, en ciertas actividades laborales calificadas como vitales se propone que se les niegue a los trabajadores el derecho de huelga, no es éste el único medio legal de que disponen para lograr una mejoría en sus condiciones de trabajo, sino que, de acuerdo con nuestra Ley Federal del Trabajo pueden acudir al procedimiento para conflictos colectivos que obedezcan a causas económicas.

SENO.- De acuerdo con las disposiciones actuales de nuestra legislación laboral, el arbitraje en los conflictos económicos - es facultativo y no obligatorio. Actualmente los trabajadores tienen la posibilidad legal de elegir entre la huelga o el arbitraje, Optada una vía se excluye la otra. El hecho de que el arbitraje no se imponga con el carácter de obligatorio tiene su razón de ser pues si el arbitraje fuera obligatorio anularía el derecho de huelga. Pero de acuerdo con las reformas que proponemos, el panorama es distinto y la lógica operante es otra. Veámos:

Hemos propuesto que la huelga debe estar prohibida en determinadas actividades laborales vitales. Si prohibimos la huelga, y dejamos subsistir para estos casos el arbitraje facultativo, dejaremos un conflicto social muy grave sin solución jurídica, que puede mantenerse y desahogarse violentamente con perjuicio del orden y la paz social.

Si prohibimos para ciertos casos el ejercicio del derecho de huelga, y dejamos subsistir para estos casos el arbitraje facultativo, resultaría, que el patrón, con base en la Frac. XXI del Artículo 123 Constitucional podría negarse "a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta".

OCTAVO.- A los trabajadores no se les debe impedir que legalmente puedan obtener la mayoría en sus condiciones de trabajo, - por tanto, si en ciertos casos y obligados por las circunstancias proponemos la supresión de la huelga, el trabajador debe tener - expedita la vía del conflicto colectivo económico, pero convertido para estos casos en un arbitraje obligatorio para que de ese modo sea un medio verdaderamente eficaz que supla debidamente la ausencia de la huelga.

NOVENO.- Justificación a la prohibición de la huelga para los trabajadores al servicio del Estado.

Las razones humanitarias que existen para proteger al obrero en su trabajo, son las mismas que justifican la protección legal del burócrata en el desempeño de sus labores, o sea, que el burócrata por no ser sino un trabajador más, merece ser protegido como cualquier otro trabajador.

Los burócratas, que según las palabras del Dr. Serra Rojas, son "el grupo de personas que sirven al Estado en forma permanente y presupuestal," está protegido actualmente en el desempeño de su trabajo por las disposiciones constitucionales consagradas en el Apartado 3 del Art. 123 y por la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria de dicho Apartado Constitucional.

En líneas anteriores hemos pedido la supresión del derecho de huelga que actualmente tienen los burócratas en el Art. 123 constitucional Apartado 2 Frac. X, y para ello nos basamos en el mismo razonamiento que nos induce a pedir la supresión de la huelga en todas aquellas actividades laborales productoras de artículos o servicios imprescindibles para la sociedad.

No somos enemigos de las conquistas logradas por los burócratas, pero siguiendo el viejo principio de derecho, de que donde existe la misma razón debe existir la misma disposición, es obvio que la naturaleza de la prestación de servicio que el burócrata desempeña, es de aquellas que trastornarían el orden social y perjudicaría la marcha del Gobierno al ser paralizado por la huelga.

BIBLIOGRAFIA

- CASILLIO ALFAMIRANO Fernando Lic. "Manuales de Segundo Curso de Derecho del Trabajo". México 1865. Tomo 11.
- C. VAZJS FLORES Baltasar Lic. "El Derecho de Huelga en la Teoría y en la Práctica". México 1965.
- COUTURE Eduardo J. "La Huelga".- Tomo 111. Universidad Nacional del Litoral, Instituto - de Derecho del Trabajo. Santa Fé, Argentina 1951.
- DE BUEN LOZANO Nestor. "La Participación de los trabajadores en las utilidades de las Empresas, El Contrato Colectivo de trabajo, y el Derecho de Huelga." México 1964.
- DE LA CUEVA Mario Dr. "Derecho Mexicano del Trabajo." Tomo 11. Quinta Edición, México 1963. Editorial Porrúa.
- DE LA CUEVA Mario Dr. "Síntesis del Derecho del Trabajo" Edición del Derecho Comparado, Instituto. México 1965.
- DE LA CUEVA Mario Dr. "México 50 Años de Revolución". Tomo 111. Primera Edición. México 1961. Fondo de Cultura Económica.
- DE LITALA Luigi. "Derecho Procesal del Trabajo." Buenos Aires 1946.
- GUERRERO Encuerio Lic. "Manual de Derecho del Trabajo." Segunda Edición, México 1963. Editorial Porrúa.
- KELSEN Hans. "Teoría General del Derecho y del Estado", Traducción de Eduardo - García Maynes, México Edición 1949.

- LALOIRE Marcel "La Huelga"- Tomo 11. Universidad Nacional del Litoral. Instituto de Derecho del Trabajo. Santa Fé Argentina 1951.
- LOMBARDO TOLEDANO Vicente. "Libertad Sindical en México". México 1926.
- FIZARRO SUAREZ Nicolas. "La Huelga en el Derecho Mexicano". México 1938.
- PORRAS LOPEZ Armando. Lic. "Derecho Procesal del Trabajo". México 1956. Editorial Cajica.
- POZZO Juan D. "Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo". Buenos Aires 1962.
- RIOS ESPINOZA Eleuterio. "La Huelga".- México 1963.
- ROUAIX Pastor Ing. "Génesis de los Artículos 27 y 123 de La Constitución Política de 1917". Segunda Edición, México 1959.
- STAFFORINI Eduardo R. "Derecho Procesal Social". Buenos Aires 1955.
- TAPIA ARANDA Enrique. "Derecho Procesal del Trabajo". México 1959.
- TRUEBA URBINA Alberto Lic. "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo". Primera Edición. México 1965. Editorial Porrúa.
- TRUEBA URBINA Alberto Lic. "Evolución de la Huelga".- México 1950. Editorial Botas.
- VALENZUELA Arturo. "Derecho Procesal del Trabajo". México 1958.

LEGISLACION.

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial PAC. México D.F. 1985.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. Reforma Procesal de 1980. 50a. Edición., Comentada por ALBERTO RAÍSA CRUZINA Y JORGE TRUJEDA BARRERA. Editorial Porrúa. México 1983.
- 3.- LEGISLACION SOBRE PROPIEDAD INDUSTRIAL, TRANSFERENCIA DE TECNOLOGIA E INVERSIONES EXTRANJERAS. 10a. Edición. Editorial Porrúa. México 1985.
- 4.- LEGISLACION BANCARIA.- Trigesimosegunda Edición. Editorial Porrúa. México 1987.
- 5.- LEY DEL SEGURO SOCIAL.- Editorial PAC. México 1985.
- 6.- LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. Editorial PAC. México 1985.